

**PENGARUH KEBAHAGIAAN DI TEMPAT KERJA
TERHADAP *JOB EMBEDDEDNESS***

SKRIPSI



Oleh:

**Vinia Nurul Azizah
201410230311330**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
TAHUN 2018**

**PENGARUH KEBAHAGIAAN DI TEMPAT KERJA
TERHADAP *JOB EMBEDDEDNESS***

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Universitas Muhammadiyah Malang
Sebagai salah satu persyaratan untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Psikologi**

**Oleh:
Vinia Nurul Azizah
201410230311330**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
2018**

SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Vinia Nurul Azizah

Nim : 201410230311330

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal, 20 Juli 2018

dan dinyatakan memenuhi syarat sebagai kelengkapan
memperoleh gelar Sarjana (S1) Psikologi
Universitas Muhammadiyah Malang

SUSUNAN DEWAN PENGUJI :

Ketua/Pembimbing I,



Dr. Nida Hasanati, M. Si.

Sekretaris/Pembimbing II,



Istiqomah, S.Psi, M.Si

Anggota I



Zakarija Achmat, S. Psi, M. Si

Anggota II



Susanti Prasetyaningrum, S.Psi, M.Si.

Mengesahkan

Dekan,



Muhammad Salsy Yuniardi, M.Psi., Ph.D.

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Vinia Nurul Azizah
NIM : 201410230311330
Fakultas/Jurusan : Psikologi
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Malang

Menyatakan bahwa skripsi/karya ilmiah yang berjudul:

Pengaruh Kebahagiaan ditempat kerja terhadap *job embeddedness*

1. Adalah bukan karya orang lain baik sebagian maupun keseluruhan kecuali dalam bentuk kutipan yang digunakan dalam naskah ini dan telah disebutkan sumbernya.
2. Hasil tulisan karya ilmiah/skripsi dari penelitian yang saya lakukan merupakan Hak bebas Royalti non eksklusif, apabila digunakan sebagai sumber pustaka.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia mendapat sanksi sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

Malang, Juli 2018

Mengetahui
Ketua Program Studi



Siti Maimunah, S.Psi., MM., MA.

Yang menyatakan



Vinia Nurul Azizah

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT nikmat pengetahuan dan kesempatan yang selama ini diberikan sehingga kurun waktu beberapa bulan penulis diperkenankan untuk menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Keahgiaan ditempat kerja terhadap *job embeddedness*” sebagai salah satu syarat wajib untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Universitas Muhammadiyah Malang.

Penulis mengucapkan banyak terimakasih atas dukungan dan bimbingan yang diberikan sebagai penulis dapat menyelesaikan tugas akhir dengan lancar. Oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Muhammad Salis Yuniardi, M.Psi, Ph.D selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Susanti Prasetyaningrum, M.Psi, selaku dosen wali yang selalu memberikan arahan dan nasehat selama masa perkuliahan.
3. Dr. Nida hasanati, M.Si. selaku pembimbing I dan Istiqomah, M.Si. selaku pembimbing II yang telah memberikan arahan, membimbing dan waktu luangnya untuk membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi.
4. Kedua orang tua yang selalu memberikan motivasi dan dukungan serta doa yang tak pernah berhenti. Serta Kakak saya beserta istrinya yang memberikan arahan dan motivasi dan mendengarkan keluh kesah penulis.
5. Pak Agus selaku Manager yang telah memberikan kesempatan dan izin dalam melakukan penelitian di PT Kebon Agung Malang. Serta seluruh karyawan yang telah berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian.
6. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah banyak memberikan bantuan pada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari tiada satupun karya dari manusia yang sempurna, sehingga penulis berharap kritik dan saran demi perbaikan karya ini. Meski demikian, penulis berharap semoga karya ini dapat bermanfaat bagi peneliti khususnya dan pembacanya umumnya.

Malang, 20 Juli 2018

Penulis

Vinia Nurul Azizah

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN.....	iv
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN.....	viii
ABSTRAK	1
PENDAHULUAN	2
<i>Job Embeddedness</i>	5
Kebahagiaan di Tempat Kerja	7
Pengaruh kebahagiaan di tempat kerja terhadap <i>job embeddedness</i> pada karyawan.	8
KERANGKA BERFIKIR	10
METODE PENELITIAN.....	10
Rancangan Penelitian	10
Subjek Penelitian.....	11
Variabel Dan Instrumen Penelitian	11
Prosedur Dan Analisis Data	12
HASIL PENELITIAN.....	13
DISKUSI.....	14
SIMPULAN DAN IMPLIKASI	17
REFERENSI	17

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Indeks Validitas Dan Reliabilitas Alat Ukur Penelitian.....	12
Tabel 2. Deskriptif Statik	13
Tabel 3. Kategorisasi Berdasarkan Zscore.....	14
Tabel 4. Uji Hipotesis Regresi Linier Sederhana	15

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala Try Out Kebahagiaan di tempat kerjadan Job Embeddedness	21
Lampiran 2. Rekapitulasi Hasil Try Out	26
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	32
Lampiran 4. Blue Print Skala Kebahagiaan di tempat kerja dan <i>job embeddedness</i>	37
Lampiran 5. Skala Penelitian	40
Lampiran 6. Rekapitulasi data penelitian kebahagiaan di tempat kerja.....	45
Lampiran 7. Rekapitulasi Data Skala <i>Job Embeddedness</i>	48
Lampiran 8. Rekapitulasi Data Skala <i>Job Embeddedness</i>	51
Lampiran 9. Surat Ijin Penelitian	55

PENGARUH KEBAHAGIAAN DI TEMPAT KERJA TERHADAP JOB EMBEDDEDNESS

Vinia Nurul Azizah
Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang
vinianurulazizah@gmail.com

Bertahan di tempat kerja adalah hal yang dibutuhkan karyawan untuk membangun sebuah perusahaan yang kuat dan tangguh. Hubungan karyawan dengan perusahaan, kenyamanan dan kecocokan dengan lingkungan perusahaan serta pengorbanan dalam pekerjaan adalah tiga hal utama yang dibutuhkan oleh karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kebahagiaan di tempat kerja terhadap *job embeddedness* pada karyawan dengan jenis penelitian kuantitatif eksplanasi. Subjek penelitian melibatkan 89 karyawan di PG. Kebon Agung, Malang, Jawa Timur dengan menggunakan teknik *quota sampling*. Pengumpulan data menggunakan skala kebahagiaan di tempat kerja dan *job embeddedness*, kemudian dilakukan analisis data menggunakan regresi linier sederhana. Hasil dari penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan kebahagiaan di tempat kerja terhadap *job embeddedness* pada karyawan dengan kontribusi dari kebahagiaan di tempat kerja sebesar 32,5% pada *job embeddedness*.

Kata Kunci: Kebahagiaan di tempat kerja, *Job Embeddedness*.

Staying at work is needed for employees to build a strong and tough company. The relations between the employees with the company, comfort and compatibility with the corporate environment and work sacrifice are the three important things that employees need. The purpose of this study is to determine the effect of happiness at work on job embeddedness for employees with explanation type of quantitative research. The subjects involved 89 employees in PG, Kebon Agung, Malang, East Java by using quota sampling technique. Data collection uses scale of happiness at work and job embeddedness, then the data is analyzed by using simple linear regression. The result of the study shows positive and significant effect of happiness at work on job embeddedness for employees with contribution of happiness at work of 32.5% on job embeddedness

Keywords: *Happiness at the work, Job Embeddedness.*

Karyawan merupakan kunci kesuksesan atau kegagalan sebuah organisasi (Baron & Kreps, 1990). Karyawan adalah aset bagi sebuah perusahaan, kesuksesan sebuah organisasi dibangun dan dicapai melalui sumber daya manusia yang tangguh dan berkualitas. Perusahaan bersaing untuk mengelola karyawannya dengan baik demi mewujudkan kesuksesan organisasi. Keunggulan dari karyawan adalah hal yang paling sulit ditiru oleh para pesaing dibandingkan dengan keunggulan dalam bidang teknologi atau produk yang dihasilkan suatu perusahaan.

Tantangan yang akan dihadapi oleh perusahaan saat ini adalah bagaimana membuat karyawan bertahan dalam perusahaan. "*a broad constellation of influences on employee retention*" berdasarkan definisi tersebut dapat diartikan bahwa *job embeddedness* adalah sekumpulan faktor yang menyebabkan karyawan bertahan pada pekerjaannya (Mitchell, dkk, 2001). *Job Embeddedness* juga menggambarkan bagaimana seorang karyawan melekat dengan pekerjaan serta organisasi dimana dia bekerja karena akumulasi pengaruh psikologis, sosial, dan finansial.

Mitchell, dkk, (2001) mengemukakan bahwa semakin kuat jalinan hubungan dan kecocokan individu karyawan dengan lingkungan organisasi maupun dengan komunitas di luar organisasi, serta semakin besar pengorbanan yang harus dilakukan jika meninggalkan organisasi, semakin kuat pula individu tersebut mempersepsikan dirinya terikat dengan organisasi maupun dengan pekerjaan dan organisasinya, yang selanjutnya mampu mempengaruhi perilaku-perilaku individu.

Faktor-faktor yang mempengaruhi *job embeddedness* adalah *job performance*. Penelitian tentang *job embeddedness* yang dilakukan oleh Nafei, Wageeh (2015) menjelaskan bahwa *job embeddedness* memiliki pengaruh positif dengan *job performance* pada karyawan. Hal ini juga didukung oleh temuan sebelumnya yang mendukung bahwa *job embeddedness* yang tinggi akan membuat karyawan dengan mudah mencapai *job performance*. Pengaruh adanya hubungan positif dari *job embeddedness* dan *job performance* adalah dapat meningkatkan kualitas hubungan antara karyawan dengan atasan sehingga dapat mengarah pada peningkatan kinerja karyawan. Akan tetapi dalam studi ini, *job embeddedness* dengan *organizational cynicism* memiliki hubungan negatif yaitu semakin tinggi *job embeddedness* maka semakin rendah *organizational cynicism* pada karyawan.

Job embeddedness juga mempengaruhi perilaku intensitas *turnover*. Qalbi, dkk (2016) menjelaskan bahwa semakin tinggi *job embeddedness* karyawan maka semakin rendah keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya atau intensitas *turnover* semakin rendah. Temuan dalam studi ini sesuai dengan pemaparan Mitchell, dkk (2001) bahwa karyawan dengan *job embeddedness* yang rendah akan lebih mudah meninggalkan organisasi daripada karyawan dengan *job embeddedness* yang tinggi.

On the *job embeddedness* atau organisasi didalam perusahaan memiliki hubungan signifikan yang kuat dengan *turnover* dibandingkan hubungan komunitas diluar perusahaan atau off the *job embeddedness* dengan intensitas *turnover* (Holtom, dkk, 2014). Dimana *job embeddedness* dalam sebuah organisasi dapat berpengaruh

besar dalam *turnover* dibandingkan dalam sebuah komunitas. Sehingga *job embeddedness* sangat berpengaruh besar terhadap intensitas *turnover* dalam sebuah organisasi. Kepuasan kerja dan *job embeddedness* juga memiliki korelasi positif dengan terhadap intensitas *turnover* pada karyawan industri (Skelton, A.R. ,2017).

Mitchell, T. R., Chris J. S., James P. Burton & Brooks C. Holtom, (2004) menyatakan bahwa *job embeddedness* menggambarkan kecocokan pekerjaan seseorang pada aspek lain kehidupannya yang dipengaruhi oleh faktor-faktor dari dalam dan luar pekerjaan. Faktor ini memengaruhi keputusan seorang karyawan untuk tetap tinggal dan berpartisipasi dalam aktivitas di organisasi, yaitu keputusan untuk berhenti atau berpindah. *Job embeddedness* merupakan faktor yang lebih memiliki pengaruh kuat pada keinginan untuk keluar organisasi daripada kepuasan kerja dan komitmen organisasional.

Faktor-faktor yang mempengaruhi *job embeddedness* lainnya adalah *Quality of work life* dan OCB. Nafei, Wageeh (2015) menjelaskan bahwa *job embeddedness* dipengaruhi oleh QWL dan OCB. Semakin tinggi *job embeddedness* maka QWL dan OCB akan tinggi. *Job embeddedness* yang tinggi akan mendorong karyawan bekerja secara kooperatif dalam tim. Selain itu menurut Kismoro (2004) dalam penelitiannya hasil yang diperoleh adalah sama yaitu konsisten dengan penelitian sebelumnya.

Hasil studi Maria P., Esmery D.J., Michael J. R., Elsa-Sofia M., S. Marshall P. (2016) menjelaskan bahwa terdapat adanya perbedaan antar karyawan yang bahagia di tempat kerja dan karyawan yang tidak bahagia bekerja yang dipengaruhi oleh *job embeddedness*. Terdapat perbedaan signifikan dalam budaya organisasi dan *job embeddedness* yaitu antar karyawan yang merasa bahagia di tempat kerja. Karyawan akan memiliki *job embeddedness* yang tinggi dan budaya organisasi yang tinggi, mereka merasakan kebahagiaan di tempat kerjanya. E. Hakan, (2017) menjelaskan dalam studinya bahwa *authentic leadership* juga berpengaruh terhadap *job embeddedness*. Semakin tinggi *authentic leadership* yang dimiliki oleh seorang pemimpin maka akan semakin tinggi *job embeddedness* karyawannya.

Dari beberapa pemaparan diatas faktor-faktor yang mempengaruhi dan dipengaruhi oleh *job embeddedness* yaitu *Quality of work life*, *authentic leadership*, kepuasan kerja, komitmen organisasional, *job performance*, intensitas *turnover*, *Organization Citizenship Behavior*, budaya organisasi dan kebahagiaan di tempat kerja. Dari beberapa faktor yang mempengaruhi *job embeddedness* membuat peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh kebahagiaan di tempat kerja terhadap *job embeddedness*. Peneliti berasumsi bahwa psikologi positif dapat meningkatkan kepuasan hidup dan kebahagiaan dalam jangka panjang. Kebahagiaan di tempat kerja merupakan kondisi dimana karyawan sangat antusias terhadap pekerjaan sehingga karyawan secara tidak langsung akan memiliki *job embeddedness* yaitu dorongan untuk tetap bertahan dalam perusahaan. Dengan demikian dapat membuat karyawan dapat meningkatkan produktivitas dan membantu perusahaan dalam mencapai target kesuksesan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *karyawan yang mempunyai kebahagiaan di tempat kerja yang tinggi kemungkinan besar akan mempunyai job embeddedness yang tinggi.*

Psikologi positif dikenal sebagai intervensi yang efektif untuk mencapai kehidupan bahagia, dapat meningkatkan produktivitas, dan mengembangkan kinerja pada staf dalam sebuah organisasi yang berpengaruh pada kepuasan hidup dan kebahagiaan jangka panjang. Pekerjaan bukan hanya untuk mendapatkan uang tetapi juga isyarat bahwa individu dihargai, dibutuhkan orang lain, dan meyakinkan bahwa individu mampu melakukan sesuatu sehingga pekerjaan memberikan makna lain pada kehidupan individu. Kebahagiaan di tempat kerja bukanlah istilah yang banyak digunakan dalam penelitian akademisi mengenai pengalaman karyawan dalam organisasi. Akan tetapi bukan berarti bahwa peneliti organisasi tidak tertarik pada kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan, hal ini dikarenakan selama bertahun-tahun banyak peneliti telah mempelajari sejumlah konstruk yang tampaknya masih cukup tumpang tindih dengan konsep kebahagiaan yang sangat luas (Fisher, 2010).

Kebahagiaan di tempat kerja akan memberi banyak kontribusi, baik untuk organisasi dan individu. Pada tingkat organisasi kebanyakan orang menganggap bahwa atribut budaya dan praktik-praktik pengelolaan sumber daya manusia sebagai kemungkinan penyebab terjadinya kebahagiaan di antara anggota organisasi. Dalam *The Great Place to Work Institute* dikatakan bahwa saat karyawan merasa bahagia mereka akan mempercayai orang di tempat mereka bekerja, karyawan merasa bahagia ketika yang mereka kerjakan memberikan suatu kebanggaan, dan karyawan bahagia saat rekan kerjanya membuat mereka merasa nyaman (Fisher, 2010). Siroti, Mischkind, & Meltzer (2005) menjelaskan tiga faktor penting yang dapat menghasilkan kebahagiaan dan semangat untuk bekerja, yaitu *achievement*, *equity*, persahabatan dengan rekan satu tim, dan *feedback*.

Kebahagiaan di tempat kerja menjadi sangat penting bagi karyawan karena karyawan yang bahagia di tempat kerja memiliki perasaan positif pada kepuasan hidup, produktif dalam bekerja, dan mengurangi *turnover* sehingga dapat membangun sumber daya manusia yang berkualitas (Ningsih, 2013). Karyawan yang bahagia di tempat kerja akan berdampak positif bagi perusahaan. Karyawan yang mencintai pekerjaannya akan bahagia dalam melakukan setiap pekerjaan, melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati dan menomorduakan imbalan materi. Hal ini dapat berdampak pada karyawan, mereka akan bekerja sepenuh hati dan tanpa mengenal lelah akan merasakan kepuasan dalam pekerjaannya, sehingga berdampak pada produktivitas kerja.

Fenomena di lapangan saat ini, karyawan merasa kurang nyaman dengan hubungan karyawan baru dan karyawan lama. Hasil wawancara dengan karyawan di salah satu perusahaan menjelaskan bahwa kurangnya rasa keterikatan antar karyawan membuat karyawan tersebut kurang nyaman berada di tempat kerjanya. Hubungan antara karyawan satu dengan lainnya kurang harmonis, sehingga karyawan tersebut berencana untuk meninggalkan tempat kerjanya dan mencari tempat kerja yang baru. Dikutip dari laman *merdeka.com* (2017) bahwa hubungan yang baik antara karyawan dengan manajemen dapat berdampak positif terhadap kinerja perusahaan. Hal ini dapat membuat karyawan bertahan dalam perusahaan tersebut karena

merasa sudah sesuai dengan lingkungan pekerjaannya dan sudah merasa nyaman sehingga enggan untuk berpindah tempat kerja. Direktur Utama GMF, Iwan Joenianto, mengatakan salah satu nilai perusahaan yaitu *Concern for People*. Nilai tersebut menjadi landasan manajemen untuk terus memberikan perhatian lebih terhadap seluruh karyawan. Penggunaan konsep *concern for people* pada tahun 2016 berdampak positif dalam *employee effectiveness survey* yaitu mengurangi *turnover* kurang dari 1%. Selain itu kepuasan pegawai terhadap perusahaan meningkat dari 71% pada tahun 2015 menjadi 74,5% pada tahun 2017.

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas, maka peneliti merumuskan masalah yang akan diangkat adalah apakah ada pengaruh kebahagiaan di tempat kerja terhadap *Job Embeddedness*. Tujuan peneliti dalam melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kebahagiaan di tempat kerja terhadap *Job Embeddedness*. Kegunaan atau manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini yaitu hasil penelitian ini ialah diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan masukan berharga bagi pengembangan ilmu di bidang ilmu psikologi, terutama psikologi industri dan organisasi. Selain itu dapat memberikan pengetahuan mengenai bagaimana pengaruh kebahagiaan di tempat kerja terhadap *Job embeddedness*.

Job Embeddedness

Job Embeddedness diartikan sebagai salah satu alasan yang mendorong individu untuk tetap bertahan dalam organisasi, dimana alasan tersebut terbagi menjadi organisasi itu sendiri dan komunitas di dalamnya (Nostra. 2011). *Job embeddedness* merupakan istilah untuk mewakili alasan yang membuat karyawan tetap bertahan di pekerjaan dan organisasi (Sun. 2011). *Job embeddedness* juga dapat didefinisikan sebagai faktor yang mempengaruhi keputusan seseorang untuk bertahan atau meninggalkan pekerjaan dan organisasinya Bergiel, dkk (2009). *Job embeddedness* merupakan suatu konstruk multidimensi yang dikembangkan oleh Mitchell, dkk (dalam Fitrizky, 2012) menjelaskan mengapa seseorang dapat bertahan di tempat kerjanya. Konstruk dari *Job embeddedness* diartikan sebagai faktor yang dapat mempengaruhi keputusan seseorang dalam bertahan atau pun meninggalkan pekerjaan dan organisasinya (Bergiel, dkk 2009).

Felps, dkk (2009) menjelaskan tentang hubungan karyawan yang merasa cocok dengan pekerjaan dan organisasi. Hubungan antar karyawan baik didalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan dan apa saja yang akan mereka korbankan apabila meninggalkan jabatan atau organisasi mereka. Kismono (2011) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki *Job embeddedness* dalam bekerja, mereka cenderung merasa lebih melekat pada kolega, pekerjaan dan organisasi serta dapat mengekspresikan keterikatan mereka dengan bertahan menjadi anggota dalam organisasi ditempat kerja. Individu yang merasa memiliki ikatan kuat (*embedded*) antara dirinya dengan pekerjaan dan organisasinya cenderung memiliki perilaku yang positif dalam pencapaian tujuan organisasi dibandingkan dengan individu yang kurang merasa ada ikatan antara dirinya dengan pekerjaan dan organisasi (Fitriyani, 2013).

Berdasarkan penjelasan yang dikemukakan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa *Job Embeddedness* adalah keadaan dimana seorang karyawan merasa terikat dengan pekerjaan maupun dengan organisasi tempat karyawan bekerja, dengan cara mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Menurut Mitchell, dkk (2001) faktor-faktor yang mempengaruhi *job embeddedness* ada 2 yaitu, (1) *On the job embeddedness* yaitu bagaimana individu bertahan di dalam organisasi tempatnya bekerja. (2) *Off the job embeddedness* yaitu bagaimana individu bertahan dengan lingkungan diluar dari tempatnya bekerja dan komunitasnya.

Bergiel, dkk (2009) menyatakan tiga aspek utama dari *job embeddedness* adalah (1) *Links*, dikarakteristikan sebagai koneksi formal atau informal diantaraindividu dan institusi atau orang lain dimana orang-orang memiliki jaringan atau hubungan dengan orang atau aktivitas lain. Menurut Mitchell & Lee (2001) (a) *Links-organization*, hubungan formal dan informal antar karyawan, atasan, dan karyawan lain yang ada dalam organisasi. (b). *Links-community*, hubungan antar karyawan dengan kelompok lain dalam komunitas disekitar perusahaan, hal ini memberikan pengaruh yang signifikan dari keluarga dan institusi sosial lainnya terhadap karyawan dalam pengambilan keputusan.

(2) *Fit*, didefinisikan sebagai persepsi kecocokan atau kenyamanan dengan organisasi dan lingkungan yang ada disekitar organisasi. Menurut Mitchell & Lee (2001) (a) *Fit-organization*, Merepresentasikan persepsi kesesuaian atau kenyamanan karyawan dengan sebuah organisasi. Nilai-nilai personal, tujuan karir, dan rencana masa depan individu harus sesuai dengan budaya perusahaan dan tuntutan kerja saat ini (misal, pengetahuan kerja, keterampilan, dan kemampuan). (b) *Fit-community*, Mencakup sebaik apa individu mempersepsikan bahwa dirinya sesuai dengan komunitas dan lingkungan sekitarnya di mana cuaca, hal-hal menyenangkan, dan budaya dari lokasi di mana individu tinggal relevan dengan persepsinya mengenai kesesuaian dengan komunitas.

(3) *Sacrifice*, merupakan suatu bentuk persepsi akan biaya material atau keuntungan psikologis yang mungkin hilang akibat seseorang meninggalkan pekerjaannya. Menurut Mitchell & Lee (2001) (a) *Sacrifice-organization*, mencakup persepsi akan biaya materiil maupun psikologis yang didapat ketika individu meninggalkan pekerjaan dan organisasinya termasuk di dalamnya, kehilangan teman, kehilangan proyek, dan kehilangan tunjangan. (b) *Sacrifice-community*, kebanyakan berhubungan dengan isu di mana individu harus direlokasikan Meninggalkan sebuah komunitas yang menarik, aman, dan di mana ia disenangi atau dihargai adalah hal yang sulit dilakukan oleh individu. Dengan kata lain, individu dapat berubah pekerjaan tetapi tinggal di rumah yang sama. Meskipun demikian, berbagai kenyamanan lain seperti kesesuaian waktu pun dapat hilang karena berubah pekerjaan.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan Mitchell dkk (2001) diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa aspek-aspek *Job Embeddedness* yaitu; kenyamanan karyawan dengan sebuah organisasi. lalu kesesuaian dirinya dengan kondisi di dalam

komunitas dan lingkungan sekitarnya. Mencakup hubungan formal dan informal antar individu, karyawan atau orang lain yang ada dalam organisasi. Mencakup hubungan karyawan dengan individu lain dalam sebuah komunitas, juga pengaruh yang diberikan keluarga atau institusi lainnya dalam pengambilan keputusan individu tersebut.

Kebahagiaan di Tempat Kerja

Kebahagiaan di tempat kerja dapat diidentifikasi sebagai suatu pola pikir yang memungkinkan karyawan untuk memaksimalkan performa dan meraih potensi mereka, yang dilakukan dengan menyadari tinggi rendahnya perasaan bahagia tersebut ketika bekerja sendiri atau dengan karyawan lain (Pryce, Jones. 2010). Diener, E. and Diener, C. (1996) menjabarkan bahwa kebahagiaan di tempat kerja dapat diartikan sebagai perasaan antusias terhadap pekerjaan, bersemangat untuk datang bekerja, memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja, menunjukkan saling ketergantungan dengan orang lain atau bidang lain di tempat kerja, memiliki performa kerja yang baik, dapat bergaul dengan karyawan lain, bersedia menggantikan jadwal kerja temannya ketika dibutuhkan, bekerja pada beberapa proyek sampingan yang bertujuan untuk meningkatkan tempat kerja, produk, dan pelayanannya terhadap pekerjaan.

Sejalan dengan beberapa definisi kebahagiaan di tempat kerja yang diungkapkan oleh beberapa tokoh di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kebahagiaan di tempat kerja merupakan suatu perasaan antusias yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan mereka sehingga memungkinkan karyawan untuk memaksimalkan performa mereka dalam bekerja.

Diener, E. and Diener, C. (1996) menyatakan bahwa terdapat tiga tipe pekerja yaitu *job worker*, *career worker*, dan *calling worker*. Pekerja yang merasakan kebahagiaan di tempat kerja saat bekerja akan masuk ke dalam tipe pekerja yang menganggap pekerjaannya sebagai suatu panggilan (*calling*) dalam dirinya. Karyawan dengan *calling orientation* biasanya mencintai pekerjaan mereka, menganggap bahwa pekerjaan mereka adalah hal yang penting, dan memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Karyawan tersebut merasa tertarik dan tertantang oleh pekerjaan sehari-hari yang dilakukan oleh mereka. Pekerja dengan *calling orientation* bukanlah seorang pekerja yang “gila kerja” akan tetapi mereka mencintai pekerjaan mereka dan percaya pada apa yang mereka kerjakan serta mereka juga senang berlibur tetapi senantiasa akan menikmati ketika kembali bekerja. Karyawan dengan *calling orientation* dicirikan sebagai berikut; (a). Menikmati pekerjaan mereka. (b). Termotivasi oleh rasa ingin berkontribusi terhadap organisasi. (c). Merekomendasikan pekerjaan mereka. (d). Berpikir tentang pekerjaan bahkan saat bukan pada jam kerja. (e). Melakukan pekerjaan karena mendapat *reward* dari dalam dirinya sendiri. (f). Bekerja keras karena menemukan bahwa pekerjaan yang mereka lakukan memiliki *reward*.

Terdapat faktor yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri karyawan yang dapat membuat karyawan merasa bahagia saat bekerja (Pryce, Jones. (2010), antara lain; Faktor dari dalam diri karyawan ke organisasi (*from the in outside*), (a) Dapat

meraih tujuan-tujuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. (b) Memiliki objektifitas terhadap pekerjaan. (c) Meningkatkan isu yang dianggap penting bagi karyawan. (d) Merasa aman saat bekerja. Faktor dari kondisi organisasi terhadap diri karyawan (*from the outside-in*), (a) Merasa bahwa pendapatnya didengarkan oleh rekan kerja maupun pimpinan. (b) Menerima umpan-balik yang positif yang dapat membantu dalam mengklarifikasi peran yang dimiliki, membuat karyawan merasa lebih baik, memvalidasi hasil kerja karyawan, meningkatkan rasa untuk dapat mengontrol pekerjaan dalam arti mampu bersikap profesional, mengurangi perasaan negative tentang politik organisasi, meningkatkan motivasi kerja, dan memperkuat hubungan kerja antar rekan kerja maupun dengan pimpinan. (c) Merasa bahwa ia dihargai saat bekerja, yang artinya bahwa ia merasa bernilai dan berharga karena apa adanya dirinya sendiri. (d) Dihargai dan diperlakukan secara baik oleh pimpinan.

Dari berbagai faktor yang dapat menciptakan kebahagiaan di tempat kerja yang telah diuraikan di atas, maka dapat dilihat bahwa faktor yang berasal dari kondisi organisasi terhadap diri karyawan seperti karyawan terlibat dan merasa bahwa pendapatnya ditanggapi oleh rekan kerja maupun pimpinan merupakan bagian dari dimensi *involvement* dari budaya organisasi. Hal ini memperlihatkan adanya hubungan budaya organisasi dengan kebahagiaan saat bekerja yang dirasakan oleh karyawan di suatu perusahaan.

Pengaruh kebahagiaan di tempat kerja terhadap *job embeddedness* pada karyawan.

Tantangan yang akan dihadapi perusahaan saat ini adalah bagaimana membuat karyawan yang memiliki kemampuan dapat bertahan di perusahaan. Karyawan dengan produktivitas yang tinggi akan mempermudah perusahaan dalam mencapai target perusahaan dan bersaing dengan perusahaan lain.

Kebahagiaan di tempat kerja merupakan perasaan antusias terhadap pekerjaan, bersemangat untuk datang bekerja, memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja, senang dengan pekerjaan yang dimiliki, memiliki performa kerja yang baik, dapat bergaul dengan karyawan lain, bekerja dengan sepenuh hati, bekerja pada beberapa proyek sampingan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja perusahaan, produk, dan pelayanannya terhadap pekerjaan (Diener, E. and Diener, C., 1996)

Job Embeddedness menurut Mitchell dkk (2001) adalah perasaan nyaman pada karyawan dengan sebuah organisasi. Kesesuaian diri dengan kondisi di dalam komunitas dan lingkungan sekitarnya. Mencakup hubungan formal dan informal antar individu, karyawan atau orang lain yang ada dalam organisasi. Mencakup hubungan karyawan dengan individu lain dalam sebuah komunitas, juga pengaruh yang diberikan keluarga atau institusi lainnya dalam pengambilan keputusan individu tersebut.

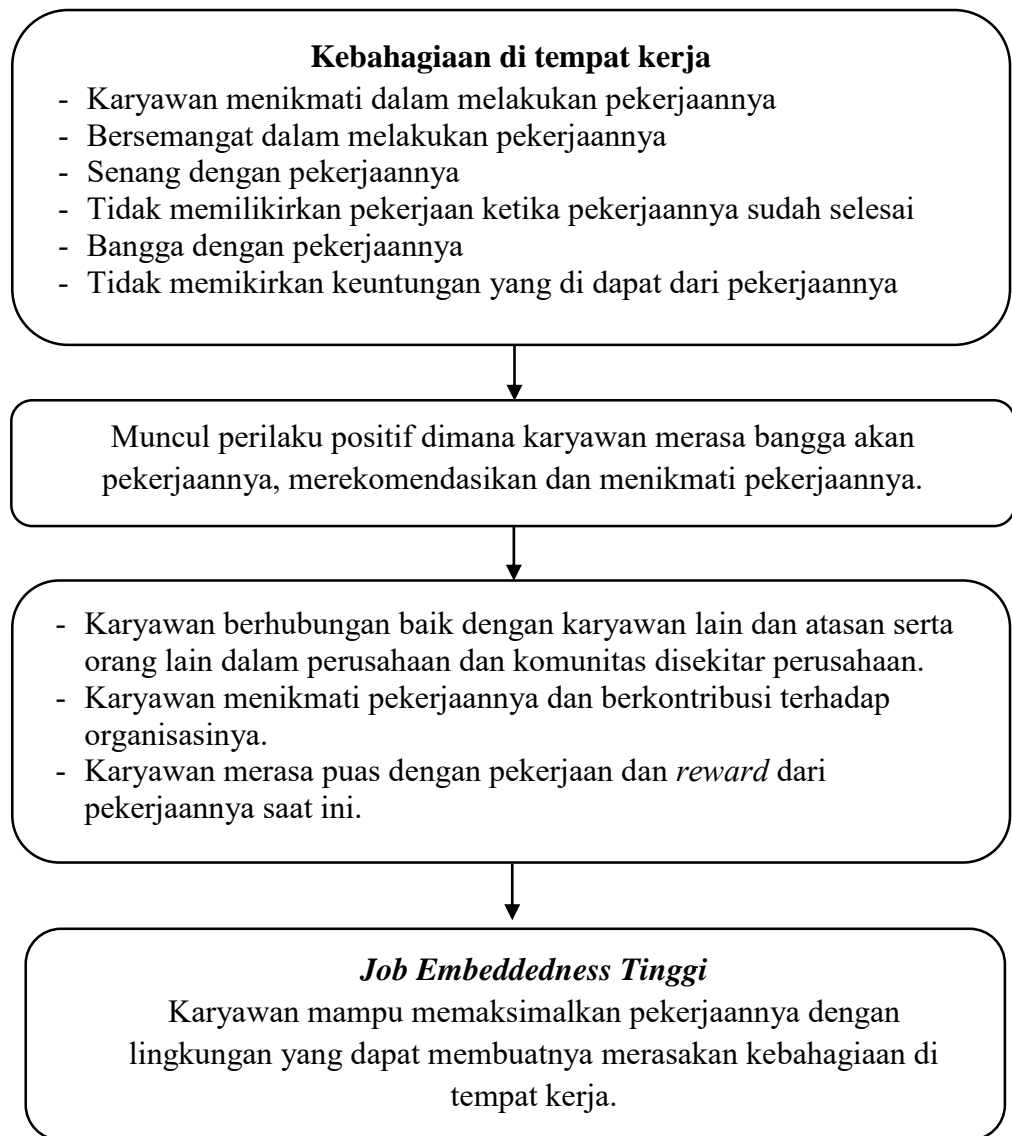
Dalam *Job Embeddedness* terdapat 3 aspek utama yaitu *links*, *fit*, dan *sacrifice*. *Links* adalah bagaimana karyawan menjalin komunikasi serta berhubungan

antaraindividu dan institusi atau orang lain dimana orang-orang memiliki jaringan atau hubungan dengan orang atau aktivitas lain. *Fit*, merupakan persepsi kecocokan atau kenyamanan dengan organisasi dan lingkungan yang ada disekitar organisasi. *Sacrifice* adalah persepsi biaya material atau keuntungan psikologis yang mungkin hilang akibat seseorang meninggalkan pekerjaannya.

Untuk membangun perusahaan yang tangguh dan berkualitas maka perusahaan harus menciptakan sumber daya manusia dan membuat lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis. Hal ini dapat dilakukan dengan membentuk lingkungan kerja yang harmonis, menciptakan kebahagiaan di tempat kerja, menciptakan keterikatan hubungan antar karyawan dan atasan yang baik dan komunitas diluar pekerjaan (*job embeddedness*). Membuat karyawan merasa bahwa mereka adalah suatu organisasi bukan individu yang bekerja sendiri, menciptakan perasaan membutuhkan dan dibutuhkan. Dengan demikian karyawan akan mulai membangun suasana yang nyaman, karyawan akan menikmati pekerjaan mereka, akan termotivasi untuk berkontribusi terhadap organisasi, rela meluangkan waktu diluar jam kerja untuk pekerjaan sehingga mereka tidak akan berfikir untuk keluar dari perusahaan dan memunculkan rasa terikat (*job embeddedness*) pada karyawan.

Karyawan akan menyesuaikan diri dan bertahan pada perusahaan dengan pertimbangan banyaknya reward yang di terima oleh karyawan karena mereka merasa puas dengan pekerjaannya saat ini. Dengan demikian perusahaan tidak akan kehilangan karyawan dan mengalami kerugian secara financial, sebaliknya perusahaan akan menjadi tangguh dan unggul dengan sumber daya manusia yang dimilikinya. Perusahaan akan siap bersaing dengan perusahaan lainnya. Saat karyawan merasakan kebahagiaan di tempat kerja maka karyawan akan memiliki *job embeddedness*. Karyawan yang bahagia di tempat kerjanya akan memilih untuk tetap di tempat kerjanya karena merasa dirinya sudah sesuai atau cocok dengan lingkungannya dan merasa nyaman dengan lingkungan saat ini. Hubungan dengan rekan kerjanya yang baik serta pengorbanan yang telah dilakukan membuatnya enggan untuk meninggalkan lingkungan kerjanya saat ini.

KERANGKA BERFIKIR



Hipotesa

Terdapat pengaruh antara kebahagiaan di tempat kerja dengan *job embeddedness*

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Creswell (2014), penelitian kuantitatif mengharuskan peneliti untuk menjelaskan bagaimana variabel mempengaruhi variabel yang lain. Sugiyono (2012) metode eksplanasi adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel yang mempengaruhi hipotesis. Penelitian ini menggunakan pendekatan survei dengan mengambil sampel satu populasi dan menggunakan kuesioner

sebagai alat pengambilan data pokok (Singarimbun, 1989). Teknik statistik regresi linier sederhana yaitu didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen (Sugiyono, 2012)

Subjek Penelitian

Subjek dari penelitian ini adalah karyawan industri PG. Kebon Agung yaitu pabrik gula di Malang. Pengambilan subjek dari penelitian ini menggunakan teknik kuota *sampling*. Menurut Sugiyono (2012) pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. *Quota sampling* adalah teknik untuk menentukan sampel dari populasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu dengan jumlah (kuota) yang ditentukan (Sugiyono, 2001). Peneliti menggunakan Teknik kuota sampling dan memberikan batasan 89 karyawan untuk menjadi subjek penelitian.

Variabel Dan Instrumen Penelitian

Pada penelitian ini, terdapat variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). variabel bebas (X) adalah Kebahagiaan di tempat kerja dan variabel terikat (Y) adalah *job embeddedness*.

Kebahagiaan di tempat X adalah perasaan antusias dalam melakukan pekerjaannya, bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan, memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja, saling membutuhkan antar karyawan sehingga memungkinkan karyawan dapat memaksimalkan performa dalam bekerja. Pekerja yang merasa bahagia saat bekerja disebut *calling orientation* dengan ciri-ciri, (a). Menikmati pekerjaan mereka. (b). Termotivasi oleh rasa ingin berkontribusi terhadap organisasi. (c). Merekomendasikan pekerjaan mereka. (d). Berpikir tentang pekerjaan bahkan saat bukan pada jam kerja. (e). Melakukan pekerjaan karena mendapat *reward* dari dalam dirinya sendiri. (f). Bekerja keras karena menemukan bahwa pekerjaan yang mereka lakukan memiliki *reward*. Contoh item skala Kebahagiaan di Tempat Kerja: "Saya bersemangat dalam mengerjakan pekerjaan". Instrumen penelitian ini menggunakan skala kebahagiaan di tempat kerja yang dibuat berdasarkan enam komponen diatas menurut Diener, E. and Diener, C. (1996) sebanyak 26 item.

Job Embeddedness(Y) adalah keadaan dimana seorang karyawan bertahan dan merasa dirinya bagian dari organisasi tempatnya bekerja. tiga aspek utama dari *job embeddedness* adalah (1) *Links*, dikarakteristikkan sebagai koneksi formal atau informal diantaraindividu dan institusi atau orang lain dimana orang-orang memiliki jaringan atau hubungan dengan orang atau aktivitas lain. Dalam *link* terdapat *link organization* dan *link community*. (2) *Fit*, didefinisikan sebagai persepsi kecocokan atau kenyamanan dengan organisasi dan lingkungan yang ada disekitar organisasi. Dalam *fitter* terdapat *fit organization* dan *fit community*. (3) *Sacrifice*, merupakan persepsi mengenai biaya material hingga keuntungan psikologis yang mungkin hilang akibat seseorang meninggalkan pekerjaannya. Dalam *sacrifice* terdapat *sacrifice organization* dan *sacrifice community*. Contoh item skala *Job Embeddedness*: "Saya merasa senang dengan

kontribusi yang saya berikan pada organisasi”. Instrumen *job embeddedness* yang digunakan dalam penelitian ini disusun oleh Rubino’s (2012) menggunakan aspek dari Mitchell dkk (2001) dengan 12 item yang terdiri dari tiga aspek yaitu (a). *Links* (b). *Fit* (c). *Sacrifice*. Indeks validitas berkisar dari 0,682-0,848 dan indeks reliabilitas 0,908.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dari kedua instrumen adalah skala berjenis likert yang terdiri dari *favourable* dan item *unfavorable* dengan menggunakan empat pilihan jawaban yaitu sangat setuju (SS) bernilai 4, setuju (S) bernilai 3, tidak setuju (TS) bernilai 2, sangat tidak setuju (STS) bernilai 1.

Penelitian ini menggunakan ketentuan skala dengan nilai validitas bergerak $> r$ tabel. Sedangkan untuk reliabilitas skala menggunakan ketentuan dengan nilai *Cronbach’s alpha* $>$ dari 0,6.

Tabel 1. Indeks Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur Penelitian

Alat Ukur	Jumlah Item Valid	Indeks Validitas	Indeks Reliabilitas
Kebahagiaan di tempat kerja	23 item	0,264-0,736	0,895
<i>Job Embeddedness</i>	10 item	0,406-0,753	0,900

Hasil uji validitas dan reliabilitas alat ukur kebahagiaan di tempat kerja dan *job embeddedness*, item dikatakan valid apabila nilai R hitung $>$ R table yaitu nilai R table yang digunakan pada penelitian ini adalah 0,1966. Pada skala kebahagiaan di tempat kerja setelah dilakukan *try out* terdapat 23 item yang valid dan 3 item yang tidak valid dari 26 item dengan indeks validitas berkisar dari rentang 0,264-0,736 dan indeks reliabilitas sebesar 0,895. Pada *job embeddedness* setelah dilakukan *try out*, terdapat 10 item yang valid dan 2 item yang tidak valid dari 12 item dengan indeks validitas berkisar dari 0,406-0,753 dan indeks reliabilitas sebesar 0,900.

Prosedur Dan Analisis Data

Dalam pelaksanaan penelitian ini terdapat tiga prosedur antara lain, tahap pertama persiapan awal dengan berdiskusi permasalahan kepada dosen pembimbing satu dan dua. Kemudian peneliti melakukan studi pendahuluan, perumusan masalah, penentuan kajian teori dan hipotesis, menentukan variabel beserta sumber data, serta menentukan instrumen penelitian. Setelah itu penelitian melakukan seminar proposal yang sebelumnya telah disetujui oleh dosen pembimbing satu dan dua sebagai acuan perijinan turun lapang. Penelitian melakukan uji coba atau *tryout* dengan jumlah subjek *try out* 100 subjek. Sapnas dan Zeller dalam de Winter et al, (2009) berpendapat bahwa ukuran sampel 50-100 cukup memadai untuk mengevaluasi sifat psikometrik pada ukuran konstruk sosial.

Tahap kedua, peneliti melakukan penyebaran skala. Peneliti memberikan dua skala sekaligus kepada subjek penelitian yang telah ditentukan. Roscoe dalam Sugiyono (2012) menjelaskan bahwa sampel yang layak dalam penelitian adalah berkisar

antara 30 sampai dengan 500. Peneliti menyebarkan 100 kuesioner, dengan 89 kuesioner yang telah kembali dan dapat diolah ke tahap selanjutnya. Hal ini dikarenakan 11 kuesioner tidak terisi sepenuhnya oleh subjek.

Tahapan ketiga adalah peneliti melakukan *entry* data dan analisis dari ke 89 subjek terkait hasil kedua skala yang telah disebarkan menggunakan metode regresi linier sederhana. Peneliti menggunakan program bantu perhitungan berupa statistik SPSS *for windows* versi 21. Kemudian dari hasil penelitian tersebut dilakukan analisa data dengan regresi linier sederhana.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil dari analisis data yang telah dilakukan, didapatkan deskriptif statistik penelitian. Penjelasan mengenai jumlah subjek, rata-rata dan standart deviasi di jelaskan melalui table dibawah ini:

Tabel 2. Deskriptif Statistik

	N	Rata - rata	Min	Max	Range	Std. deviation
Kebahagiaan ditempat kerja	89	32.47	25	40	15	2.908
<i>job embeddedness</i>	89	72.94	60	92	32	5.430

Berdasarkan table 2, jumlah total subjek penelitian ada 89 responden. Selain itu *mean* dari variabel Kebahagiaan di tempat kerja adalah 32.47 dengan standard deviasi sebesar 2.908. Sedangkan *mean* untuk variabel *Job Embeddedness* adalah 72.94 dengan standard deviasi sebesar 5.430.

Sebelum dilakukan analisis data lebih lanjut, peneliti terlebih dahulu melakukan normalitas data untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak dengan menggunakan SPSS 21 yaitu normalitas data melalui *Kolmogorov-smirnov*. Berdasarkan hasil uji normalitas didapatkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,707. Pada uji normalitas, data dikatakan berdistribusi normal apabila uji *Kolmogorov-smirnov* (asyp sig 2-tailed) $> 0,05$ (Trihendradi,2010). Pada penelitian ini, data dikatakan berdistribusi normal sebab nilai normalitas data yaitu sebesar $0,707 > 0,05$. Data berdistribusi normal kemudian di uji kembali dengan menggunakan Analisa uji regresi linier sederhana.

Setelah dilakukan normalitas data, selanjutnya peneliti mengkategorikan subjek berdasarkan Z score yang kemudian diakumulasikan menjadi nilai baku dengan menggunakan SPSS. Norma dalam mengkategorikan subjek terbagi menjadi dua kategori yaitu tinggi dengan ketentuan nilai > 50 dan rendah dengan ketentuan nilai < 50 .

Tabel 3.Kategorisasi Berdasarkan Zscore

Kebahagiaan di Tempat Kerja	Nilai	Frekuensi	Presentase
Tinggi	> 50	40	45 %
Rendah	≤ 50	49	55 %

Job Embeddedness	Nilai	Frekuensi	Presentase
Tinggi	> 50	46	51,7 %
Rendah	≤ 50	43	48,3 %

Berdasarkan tabel 3, hasil penelitian dari 89 subjek yang memiliki kebahagiaan ditempat kerjasebesar 45% yaitu 40subjek berada pada kategori tinggi dan kategori rendahsebesar 55% yaitu 49 subjekpada kategori rendah. Sedangkan untuk job embeddedness 46 subjek atau sebesar 51,7% berada pada kategori tinggi dan kategori rendah sebesar 48,3% yaitu 43 subjek pada kategori rendah.

Tabel 4. Uji Hipotesis Regresi Linier Sederhana

Kebahagiaan di tempat kerja terhadap <i>job embeddedness</i>	Nilai	Sig
F	41.916	.000**
R	0.570	.000**
R²	0.325	.000**

Note: $p < 0.05^*$; $p < 0.001^{**}$

Berdasarkan hasil dari uji regresi linier sederhana pada table 4, diperoleh nilai korelasi/ hubungan (R) sebesar 0,570 dengan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,325. Sehingga pengaruh variable bebas (kebahagiaan di tempat kerja/ *Happiness at Work*) terhadap variable terikat (*Job Embeddedness*) yaitu sebesar 32,5%. Hasil tersebut menunjukkan adanya pengaruh positif kebahagiaan di tempat kerja terhadap *job embeddedness* karena arah korelasi positif dengan angka korelasi 0,570. Selain itu, kebahagiaan di tempat kerja memberikan pengaruh terhadap *job embeddedness* sebanyak 32,5% yang artinya terdapat 67,5% faktor lain yang mempengaruhi *job embeddedness*. Kemudian nilai F Hitung sebesar 41,916, sehingga ada pengaruh variable kebahagiaan di tempat kerja/ *Happiness at Work* (X) terhadap variable *Job Embeddedness* (Y).

DISKUSI

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, didapatkan hasil yaituterdapat pengaruh kebahagiaan di tempat kerja terhadap *job embeddedness* dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana dan menghasilkan korelasi positif

diantara kebahagiaan di tempat kerja terhadap *job embeddedness*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kebahagiaan di tempat kerja memberikan kontribusi sebesar 32,5% terhadap *job embeddedness*. Hasil dari penelitian ini memberikan bukti bahwa hipotesa yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara kebahagiaan di tempat kerja terhadap *job embeddedness* diterima. Sehingga dengan terbuktinya hipotesa menjelaskan bahwa kebahagiaan di tempat kerja menjadi salah satu faktor *job embeddedness*.

Kebahagiaan ditempat kerja merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk perusahaan modern dalam meningkatkan performa perusahaan. Kebahagiaan ditempat kerja merupakan rasa antusias terhadap pekerjaan, penuh semangat saat bekerja, memiliki hubungan baik dengan rekan kerja, saling membutuhkan satu sama lain, performa kerja yang baik, dapat bersosialisasi dengan karyawan lain, saling membantu sesama karyawan (Diener, E. and Diener, C., 1996).

Penelitian ini menggunakan subjek karyawan, karyawan merupakan salah satu hal terpenting dalam pencapaian target perusahaan untuk bersaing dengan perusahaan lainnya. Perusahaan yang dapat bersaing dengan perusahaan lain merupakan perusahaan yang kuat dan tangguh dalam menghadapi persaingan industri dan perekonomian saat ini. Perusahaan yang kuat dan tangguh adalah perusahaan dengan karyawan sebagai salah satu faktor kesuksesan perusahaan (Baron & Kreps, 1990). Saat ini perusahaan bersaing untuk menciptakan sumber daya manusia yang tangguh dan berkualitas karena kesuksesan sebuah organisasi dibangun dan dicapai melalui sumber daya manusia terlebih dahulu. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil studi Salas-Vallina, Andrés dan Joaquín Alegre (2018) menjelaskan bahwa perusahaan modern memfokuskan untuk memperkuat sumber daya manusia, dengan menciptakan kondisi kerja yang membuat karyawan merasa bahagia, memiliki semangat produktivitas kerja yang baik dan tahan terhadap tekanan dalam segala kesulitan yang dihadapi.

Kebahagiaan menurut Carr dalam Oriza, D.I, (2009) berdampak positif dalam kehidupan dan membuat lebih baik seperti menciptakan hubungan yang lebih baik, produktivitas yang tinggi, Panjang umur, kesehatan, kreativitas dan *problem solving* dalam pengambilan keputusan untuk rencana masa depan yang lebih baik. Rekan kerja dan atasan adalah orang terdekat di tempat kerja, seseorang akan membutuhkan saran, penilaian, pendapat maupun penilaian dari orang terdekatnya, sehingga terjalin hubungan yang positif. Semakin bahagia seseorang maka hubungannya dengan orang lain semakin baik, seperti halnya hubungan dengan rekan kerja dan atasan maupun dengan kolega di perusahaan akan terjalin baik. Selain itu Perhimpunan HRM (*Human Resource Management*) dalam Maria P., Esmerly D.J., et al (2016) menjelaskan hasil penelitiannya yaitu banyak karyawan menempatkan gaji pada posisi utama dalam bekerja, akan tetapi budaya perusahaan dan hubungan antar karyawan dan atasan dalam kerja juga dianggap penting bagi karyawan setelah gaji.

The Great Place to Work Institute menyatakan ketika karyawan mulai merasa bahagia mereka akan mempercayai orang-orang di tempat mereka bekerja, karyawan merasa bahagia ketika apa yang mereka kerjakan membuat mereka

bangga, dan karyawan bahagia saat orang-orang yang bekerja dengan mereka membuat mereka merasa nyaman (Fisher, 2010). Perusahaan bersaing untuk mendapatkan karyawan dan mempertahankan karyawan dengan produktivitas kerja yang baik. Bagaimana perusahaan membuat karyawan untuk bertahan di tempat kerja dan membangun perusahaan yang kuat dan tangguh. *Job embeddedness* merupakan alasan karyawan untuk tetap bertahan dalam perusahaan.

Kebahagiaan di tempat kerja adalah perasaan positif yang dimiliki karyawan saat bekerja, kebahagiaan karyawan mempengaruhi dunia kerja sehingga mampu memaksimalkan kinerja dan memberikan kepuasan bagi dirinya dalam bekerja (Pryce dan Jones, 2010). Selain itu budaya perusahaan yang harmonis dapat di membuat karyawan merasa bahagia dan ingin tetap bertahan di tempat lingkungan tempat kerjanya yang baru. Karyawan akan melakukan pengorbanan ketika mereka telah merasa nyaman dan cocok dengan perusahaan dan lingkungan kerja dan tempat tinggal pula, mereka enggan untuk berpindah atau meninggalkan perusahaan sekalipun hidup jauh dari tanah kelahirannya. Mereka telah menemukan keluarga baru yang dapat menerimanya dan mencapai kepuasan hidup dari pekerjaannya saat ini.

Hosie, Willemyns, & Sevastos, (2012) dalam studinya menjelaskan bahwa kebahagiaan di tempat kerja merupakan aspek bukan hanya bagi pekerja tetapi juga bagi instansi atau perusahaan. Hasil studi Gupta (2012) tentang *importance of being happy at work* menemukan bahwa individu yang merasa bahagia akan cenderung lebih bersemangat dalam bekerja, serta memberikan ide-ide baru yang inovatif. Hal ini berarti semakin individu merasa bahagia dalam bekerja, semakin bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki hubungan baik antar karyawan dan atasan baik formal maupun informal (*link*) akan mulai merasakan kecocokan atau nyaman (*fit*) berada di lingkungan sekitar perusahaan mereka akan merasa bahagia. Karyawan akan menikmati pekerjaan mereka, termotivasi untuk berkontribusi, rela meluangkan waktu diluar jam kerja. Selain itu pengorbanan (*sacrifice*) yang mereka lakukan sebanding dengan kebahagiaan yang mereka dapatkan di dalam pekerjaannya karena mereka mulai merasakan menjadi bagian dari sebuah perusahaan dan tidak bekerja secara individu. Semakin bahagia seorang karyawan, semakin kecil kemungkinan untuk karyawan meninggalkan organisasi ataupun perusahaan tempatnya bekerja.

Pada penelitian ini dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh kebahagiaan di tempat kerja dengan *job embeddedness* pada karyawan. Kebahagiaan di tempat kerja memberikan kontribusi sebesar 32,5% pada *job embeddedness* yang berarti 67,5% terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi *job embeddedness*. Hal ini dapat menjadi referensi dalam bidang psikologi industri dan organisasi dengan psikologi positif yaitu kebahagiaan di tempat kerja dengan karyawan sebagai subjek.

Dari penjelasan diatas, penelitian ini memiliki beberapa kekurangan diantaranya sedikitnya subjek yang didapat dari perusahaan. Dalam penelitian ini subjek ditentukan oleh perusahaan, sebab pada pengambilan data penelitian perusahaan sedang melakukan produksi giling sehingga perusahaan membatasi jumlah subjek pada penelitian ini.

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan hasil dari penelitian dapat disimpulkan bahwa hipotesis pada penelitian ini diterima, yaitu terdapat pengaruh positif yang signifikan kebahagiaan di tempat kerja terhadap *job embeddedness* ($F=41.916$; $R\text{ Square}= 0.325$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa kebahagiaan di tempat kerja merupakan salah satu faktor *job embeddedness*. Implikasi dari penelitian ini, perusahaan dapat menciptakan suasana lingkungan kerja yang harmonis yang akan berdampak pada kenyamanan dan kebahagiaan karyawan dalam perusahaan dengan mengurangi situasi yang dapat membuat karyawan merasa tidak bahagia saat bekerja. Karyawan yang merasakan kebahagiaan di tempat kerja memiliki *job embeddedness* yang tinggi yaitu cenderung tidak memiliki dorongan untuk meninggalkan perusahaan. Karyawan adalah kunci sukses dalam membangun perusahaan yang kuat, tangguh dan siap bersaing dengan perusahaan lainnya maka perusahaan dapat memfokuskan sumber daya manusia sebagai langkah awal meningkatkan kinerja perusahaan. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan penelitian ini dapat dijadikan referensi, untuk melakukan penelitian serupa dengan subjek yang berbeda ataupun mengembangkan penelitian dengan variabel lain yang dapat meningkatkan *job embeddedness* bisa dengan variabel *psychology capital*, *work life balance*, *quality of work life*.

REFERENSI

- Ampofo, Emmanuel Twumasi; Alan Coetzer dan Paul Poisat. (2017). "Relationships between job embeddedness and employees' life satisfaction", *Employee Relations: The International Journal*, [doi.10.1108/ER-10-2016-0199](https://doi.org/10.1108/ER-10-2016-0199)
- Arikunto, S. (2002). *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Azwar, Saifudin. (1997). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Baron, James N., kreps, David M. (1990). *Strategic Human Resources: Frameworks for general Managers*. New York: John Wiley dan Sons, Inc
- Bergiel. E. B., Nguyen, V. Q., Clenney, B. F., Taylor, G.S. (2009). *Management Research News*, VI. 32, No.3
- Creswell John.W. (2014). *Penelitian Kualitatif & Desain Riset*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Diener, E. and Diener, C. (1996). Most people are happy. *Psychological Science*, 96, 181-185.

- De Winter et al. (2009). Exploratory Factor Analysis with Small Sample Sizes. Department of BioMechanical Engineering, Faculty of Mechanical, Maritime and Materials Engineering, Delft University of Technology, The Netherlands. *Multivariate Behavioral Research*, 44:147–181, ISSN: 0027-3171 print/1532-7906 online. DOI: 10.1080/00273170902794206
- E. Hakan dan Jamel Chafra. (2017). Authentic Leadership and Organizational Job Embeddedness in Higher Education. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (*H. U. Journal of Education*) 32(2): 413-426 [2017] doi: 10.16986/HUJE.2016018528
- Felps, Will., Terence R. M., David R.H., Thomas, W. Lee, B. C., Wendy, S. H (2009). Turnover Contagion: How Coworkers' Job Embeddedness and Job Search Behaviour Influence Quitting. *Academy of Management Journal*, 52(3).
- Fisher. C. D. (2010). Happiness at work: *International journal of management reviews* 12 (4), 384-412.
- Fitriyani, W., (2013). *Pengaruh Kepribadian dan Job Embeddedness Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) pada Karyawan PT. Hadji Kalla Makassar*. Skripsi. Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Hasanuddin
- Gupta, V. (2012). Importance of being happy at work. *International Journal of Research and Development -A Management Review*, 1, 1: 9-14.
- Holtom, Smith, Lindsay, and Burton. (2014). The Relative Strength of Job Attitudes and Job Embeddedness in Predicting Turnover in a U.S. Military Academy. *Military Psychology* 2014, Vol. 26, Nos. 5-6, 397–408. 2014 American Psychological Association 0899-5605/14/\$12.00 doi:10.1037/mil0000055
- Hosie, P., Willemyns, M., & Sevastos, P. (2012). The Impact of Happiness on Managers' Contextual and Task Performance. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 50, 3: 268-287. DOI:10.1111/j.1744-941.2012.00029.x
- Kiazad, Holtom, Hom, And Newman. (2015). Integrative Conceptual Review Job Embeddedness: A Multifoci Theoretical Extension. *Journal of Applied Psychology* 2015, Vol. 100, No. 3, 641–659. 2015 American Psychological Association 0021-9010/15/\$12.00 doi:10.1037/a0038919
- Kismono, G., (2011). *The Relationships Between Job Embeddedness, Work Family Conflict, and the Impact of Gender on Turnover Intention: Evidence from the Indonesian Banking Industry*. Thesis of Pilosophy.
- Kismono, Gugup dan B.Riwi Wijayanto. (2004). The Effect of Job Embeddedness on Organizational Citizenship Behavior The Mediating Role of Sense of

Responsibility. *Gadjah Mada International Journal of Business* September 2004, Vol. 6, No. 3, pp. 335—354

Kjerrufl, A. (2007). *Happiness at work*. London: The Illumination Business

Margono (2004) *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Maria P., Esmerly D.J., Michael J. R. Ed.D., Elsa-Sofia M.Ed.D., S. Marshall P. Ph.D. (2016). *Happiness at Work: Organizational Culture, Job Embeddedness, And Continuance Commitment*. IBEC 2016 Germany

Merdeka.com. (2017, Agustus 2). Menaker minta pekerja & pengusaha menciptakan hubungan yang harmonis. Dipetik pada 12 April 2018 dari www.merdeka.com

Mitchell, T. R., & Lee, T. W. (2001). *The Unfolding Model of Voluntary Turnover and Job Embeddedness: Foundations for a Comprehensive Theory of Attachment*. Research in Organizational Behavior Vol.23.

Mitchell, T. R., Chris J. S., James P. Burton & Brooks C. Holtom. (2004). The Effects of Job Embeddedness on Organizational Citizenship, Job Performance, Volitional Absences, and Voluntary Turnover. *Academy of Management Journal* 2004, Vol. 47, No. 5, 711–722.

Nafei, Wageeh. (2015). The Effects of Job Embeddedness on Organizational Cynicism and Employee Performance: A Study on Sadat City University. *International Journal of Business Administration* Vol. 6, No. 1; 2015.

Nafei, Wageeh. (2015). The Role of Job Embeddedness on Quality of Work Life and Organizational Citizenship Behavior: A Study on Menoufia University Hospitals. *International Journal of Business and Management*; Vol. 10, No. 4; 2015 ISSN 1833-3850 E-ISSN 1833-8119. [doi.10.5539/ijbm.v10n4p215](https://doi.org/10.5539/ijbm.v10n4p215)

Ningsih. (2013). Subjective Well Being Ditinjau Dari Faktor Demografi (Status Pernikahan, Jenis Kelamin, Pendapatan). *Jurnal Online Psikologi*, Vol. 01 No. 02

Nostra, N, N. (2011). *Hubungan Antara Job Embeddedness dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan*. Skripsi. Program Studi Psikologi Universitas Sanatana Dharma.

Oriza, I. D. I. (2009). Hubungan Antara Kekuatan Karakter Dan Kebahagiaan Pada Suku Bugis. *C-S Bugis Jurnal*. 1-18

Pryce, Jones. (2010). *Happiness at Work: Maximizing Your Psychological Capital for Success*. USA: Wiley-Blackwell

- Qalbi, S.N, Muhammad Jufri, dan Nur Afni I. (2016). The Effect of Job Embeddedness to Turnover Intention of Caroline Officer's Employee InPt.Infomedia Nusantara. *Jurnal Psikologi* Vol, 1 No. 1, Juli 2016: 48-54
- Salas-Vallina, Andrés dan Joaquín Alegre. (2018). "*Happiness at work and organisational citizenship behaviour: Is organisational learning a missing link?*", *International Journal of Manpower*, Vol. 38 Issue: 3, pp.470-488, [doi10.1108/IJM-10-2015-0163](https://doi.org/10.1108/IJM-10-2015-0163)
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sun, T. (2011). The Impact of Psychological Capital on Job Embeddedness and Job Performance Among Nurse: A Structural Equation Approach. *Journal of Advance Nursing*
- Singarimbun, M., Effendi, S. (1989). *Metode penelitian survei*. Jakarta: LP3ES
- Sirota, D., Mischkind, L.A. and Meltzer, M.I., (2005). *The Enthusiastic Employee*. Upper Saddle River: Wharton School Publishing.
- Skelton, A.R. (2017). *Job Satisfaction and Job Embeddedness as Predictors of Manufacturing Employee Turnover Intentions*. Walden Dissertations and Doctoral Studies.
- Trihendradi, C. (2010). *Step bt Step SPSS 18 Anlisis Data Statistik*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

**Lampiran 1. Skala Try Out Kebahagiaan di tempat kerjadan Job
Embeddedness**

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
MALANG

Malang, ... April 2018

Kepada :
Bapak/Ibu
Di tempat

Ditengah kesibukan bapak ibu pada saat ini, perkenalkanlah saya mohon bantuan bapak ibu untuk meluangkan waktu sejenak mengisi kuesioner yang terlampir ini guna penelitian yang bertujuan untuk pembuatan tugas akhir sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar kesarjanaan dalam bidang ilmu psikologi.

Saya memohon kesediaan bapak ibu untuk membantu penelitian ini dengan memberikan jawaban pada pernyataan yang telah disediakan, dalam hal ini tidak ada jawaban yang salah sebab semua jawaban dianggap benar dan yang terpenting adalah jawaban sesuai dengan keadaan bapak ibu yang sesungguhnya tanpa ada pengaruh dari orang lain

Jawaban bapak ibu tidak ada hubungannya dengan kondisi dan kegiatan di perusahaan tempat bekerja bapak ibu. Identitas diri dan jawaban anda akan saya jamin kerahasiaannya.

Atas bantuan bapak ibu saya ucapkan terimakasih, apabila ada sikap saya yang kurang berkenan saya mohon maaf.

Peneliti

Vinia Nurul Azizah

PETUNJUK PENGISIAN

1. Isilah data pribadi Anda dengan baik dan benar
2. Berilah tanda silang (x) pada pernyataan yang sesuai dengan diri Anda pada pilihan yang tersedia
3. Apabila bapak ibu mengalami kesalahan dalam memberikan jawaban, maka beri tanda sama dengan (=) pada jawaban sebelumnya dan berilah tanda silang pada jawaban yang baru
4. Jawablah dengan teliti setiap pernyataan, jangan sampai ada yang kosong dan terlewatkan
5. Jika sudah selesai menjawab, jangan lupa untuk mengembalikan lembar ini

DATA PRIBADI

Nama :(boleh menggunakan inisial)
Usia :thn
Jenis kelamin : laki-laki/ perempuan
Masa kerja :thn
Pendidikan :
Status : menikah/ belum menikah
Jumlah anak :

SKALA I

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya kreatif dalam melaksanakan pekerjaan				
2	Saya merasa senang dengan kontribusi yang saya berikan pada organisasi				
3	Pendapat saya didengarkan oleh orang yang posisinya lebih tinggi dari saya di organisasi				
4	Saya menggunakan bakat dan kemampuan terbaik saya dalam bekerja				
5	Bertanggung jawab dalam mencapai tujuan kerja				
6	Organisasi ini memiliki banyak arti bagi saya				
7	Saya dihormati oleh orang yang posisinya lebih tinggi di organisasi				

8	Pekerjaan saya sangat penting bagi kesuksesan organisasi				
9	Saya tidak merasa memiliki “ikatan batin” pada organisasi ini				
10	Saya berhutang banyak pada organisasi ini				
11	Merasa dihargai oleh supervisor atas kontribusi saya pada organisasi				
12	Saya bekerja pada tingkat produktifitas yang tinggi				

SKALA II

NO	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya bersungguh-sungguh dalam bekerja				
2	Saat bekerja diluar jam kerja saya tidak mendapatkan insentif tambahan				
3	Merasa nyaman dengan pekerjaan saya				
4	Pekerjaan ini memberikan kerugian bagi saya				
5	Saya mampu menghargai dan memahami orang lain.				
6	Posisi dalam pekerjaan saya sangat menyenangkan				
7	Saya bersedia menyelesaikan pekerjaan diluar jam kerja				
8	Mendapat pengalaman pribadi setelah bekerja				
9	Saya merasa senang dengan pekerjaan yang saya tekuni saat ini				
10	Saya enggan untuk belajar menggali potensi diri demi kemajuan karir				
11	Sangat sulit bagi saya untuk mencapai kepuasan kerja				
12	Saya menghargai atas hasil dari pekerjaan saya				

13	Pekerjaan yang saya kerjakan tidak sebanding dengan upah yang saya terima				
14	Saya mendengarkan kritik dan saran dari rekan kerja saya				
15	Saya hanya mengerjakan pekerjaan kantor pada saat jam kerja saja				
16	Pekerjaan saya saat ini memberikan banyak pengalaman				
17	Mendapatkan banyak manfaat dari pekerjaan saya				
18	Merasa bosan dengan pekerjaan saya				
19	Saya merasa gelisah terhadap pekerjaan ketika berada dirumah				
20	Pekerjaan menuntut waktu yang terlalu banyak namun saya masih memiliki waktu untuk melakukan hal lainnya.				
21	Saya merasa pekerjaan diluar jam kerja menyita waktu				
22	Saya ikut memberikan ide ketika rapat				
23	Saya merasa kurang cocok dengan pekerjaan saat ini				
24	Saya rasa ide dan saran dari saya tidak dibutuhkan				
25	Saya bersemangat dalam mengerjakan pekerjaan				
26	Saya merasa malas dalam mengerjakan pekerjaan				

Lampiran 2. Rekapitulasi Hasil Try Out

Rekapitulasi Hasil Try Out Skala Kebahagiaan di tempat kerja

NO	NAMA	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	TOTAL	
1	Michael	4	1	3	3	3	2	4	4	4	2	3	3	3	4	1	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	78	
2	rindra	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	98	
3	wandh	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	3	1	4	4	4	2	2	3	4	4	1	4	88	
4	la	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	80	
5	aini	2	3	3	3	3	2	3	2	3	4	2	2	3	3	2	3	3	1	4	3	2	2	1	2	2	2	65	
6	arifin	2	1	3	1	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	1	3	3	1	4	4	1	4	3	3	3	3	75	
7	dinda	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	72	
8	Sultan	4	3	3	4	4	4	2	4	3	1	4	3	4	4	3	4	4	3	2	4	4	3	3	4	4	3	88	
9	Davin	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	3	4	3	4	1	4	4	3	4	2	4	3	4	3	4	3	89	
10	mas id	4	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	1	93	
11	bita	4	3	3	4	3	3	1	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	1	2	3	3	4	2	75	
12	mekar	4	4	2	4	3	4	3	4	2	1	3	4	1	4	1	3	3	2	4	4	4	3	3	4	3	2	79	
13	iqbal d	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	94	
14	bino di	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	4	2	4	4	4	2	3	2	3	3	2	3	3	78	
15	koko	4	2	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	3	4	3	4	4	2	4	4	3	2	3	3	4	3	84	
16	cesia	4	1	4	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	95	
17	elsya	4	1	4	3	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	2	4	4	4	2	2	3	4	3	4	4	3	82	
18	ria esti	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	1	3	1	3	4	4	4	3	92	
19	cantik	1	4	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	4	3	2	3	4	4	4	2	3	55	
20	fahmi	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	1	2	4	2	3	3	3	4	4	4	2	4	4	2	4	2	82	
21	qurnia	3	4	3	4	4	3	1	4	3	1	4	4	3	4	1	2	2	2	1	4	1	4	2	4	3	2	73	
22	lukas	4	1	3	3	4	4	3	3	4	3	2	4	1	4	2	3	4	1	1	4	1	3	2	2	4	1	71	
23	k	1	1	1	4	1	4	1	4	4	1	4	1	4	1	1	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	65	
24	renita	1	4	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	1	4	2	3	1	1	3	2	4	2	2	2	2	3	57
25	alam	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	1	66	
26	disti	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92	
27	ulfi	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	1	1	4	1	4	4	4	4	89	
28	vicky	4	1	3	4	3	3	3	4	3	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	78	
29	mukso	4	4	4	4	4	4	3	4	4	1	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	2	4	3	3	4	2	90	
30	rinta	1	1	2	3	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	3	2	2	2	3	2	3	2	1	1	4	3	50
31	yoan	4	2	3	4	3	4	3	4	4	1	3	4	2	4	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	76
32	super	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	101	
33	la	3	3	1	1	4	2	1	4	1	4	4	4	1	4	1	4	4	1	1	2	1	4	1	3	3	2	64	
34	frendi	1	4	1	4	1	1	1	1	1	1	1	4	1	4	1	4	1	1	4	4	1	4	1	4	4	1	4	59
35	ulfa da	4	2	4	4	4	4	4	3	3	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	3	3	2	4	3	88	
36	nindy	4	3	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	88	
37	jo	4	2	4	3	3	3	2	3	3	1	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	79	
38	uc	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	91	
39	VN	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	1	4	4	1	1	4	1	4	1	1	4	1	71	
40	mitha	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	1	4	94	
41	novita	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	2	4	2	4	4	93	

42	NA	4	4	3	2	4	3	3	4	3	1	1	4	3	4	1	4	3	3	4	3	3	4	1	3	3	3	78	
43	M	4	3	3	4	3	3	3	3	3	1	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	79	
44	ZIVO	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	4	1	2	4	3	2	3	2	2	3	1	3	2	3	3	2	65	
45	D	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	4	2	4	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	79	
46	MAWL	4	1	4	4	3	3	3	3	3	1	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	89	
47	Yusifa	4	1	2	4	4	2	4	4	3	1	4	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4	3	4	4	3	2	81	
48	baeme	4	1	2	3	4	2	3	4	2	1	4	4	1	4	3	4	4	1	2	4	3	4	1	2	4	2	73	
49	msi	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	73	
50	dj	4	4	4	3	4	1	1	4	1	4	4	4	1	4	1	2	2	4	4	1	1	4	1	4	4	4	75	
51	abror	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	1	1	4	4	4	1	1	4	1	4	1	1	4	1	71	
52	ludita	4	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	2	2	3	2	1	1	3	3	71	
53	tongse	4	1	4	4	3	3	3	3	4	1	4	3	3	4	3	4	4	4	2	2	3	4	4	3	4	3	84	
54	faris	4	2	4	3	4	3	1	4	4	3	1	3	2	3	2	4	4	2	2	3	2	3	1	1	4	1	70	
55	dian	4	1	4	4	4	4	1	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	86	
56	B	1	4	1	4	1	1	1	1	1	1	4	1	4	1	4	1	1	4	4	1	4	1	4	4	1	4	59	
57	Fikri m	4	1	4	3	3	4	2	4	3	2	3	4	2	3	2	4	4	2	2	3	3	2	3	3	4	3	77	
58	sub	4	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	70	
59	nd	4	3	4	4	4	4	3	4	3	1	4	3	4	4	4	4	4	1	3	4	1	4	4	4	4	1	87	
60	genjes	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	76	
61	RI	4	4	4	4	3	4	3	4	3	1	4	4	4	3	1	4	4	4	4	1	3	3	4	4	4	4	89	
62	BEJO	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	101	
63	YUMA	4	1	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	92	
64	ADITA	3	1	3	4	3	3	3	3	3	1	4	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	77	
65	SAYAN	3	1	2	2	3	3	2	4	3	2	4	3	2	4	2	4	2	3	4	2	1	3	3	4	3	2	71	
66	SEPTYA	3	1	2	3	4	3	2	4	3	1	3	3	2	4	2	3	3	2	3	3	1	3	4	3	3	2	70	
67	VRAP	3	4	3	4	3	3	3	3	3	1	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	84	
68	ARF	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	97	
69	ULFI N	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	98	
70	AGUNG	4	4	3	4	3	3	3	3	3	1	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	90	
71	RIN	4	2	4	4	3	2	2	2	3	1	4	4	4	3	1	3	3	4	4	1	4	3	4	3	4	4	80	
72	DHEW	4	2	4	4	4	3	3	3	3	1	4	4	4	3	3	3	3	4	4	2	3	3	4	3	4	4	86	
73	TIKA K	2	1	2	3	2	3	4	4	3	2	4	4	1	4	1	4	4	2	2	4	4	4	3	3	4	1	75	
74	ARI	3	1	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	63	
75	BIMO	4	1	2	2	3	3	3	4	4	1	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	70	
76	THYAS	4	1	4	4	4	4	4	3	4	1	4	4	2	4	1	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	1	86	
77	HAMB	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	93	
78	DEWA	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	98	
79	M.S.	4	1	4	3	4	4	4	4	4	1	4	4	3	4	3	4	4	4	1	4	3	4	4	3	4	4	90	
80	TRI MU	4	1	1	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	62	
81	SAMIL	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	2	3	4	2	4	3	90	
82	MAWA	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	3	2	2	3	3	1	3	3	2	3	3	3	2	2	71	
83	OCHA	4	2	4	3	4	3	2	4	3	1	3	4	2	4	1	4	4	3	1	1	1	1	4	3	4	4	1	74

[illegible]

Rekapitulasi Hasil Try Out Skala *Job Embeddedness*

No	Nama	ITEM												TOTAL
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	Michael	4	3	2	4	3	4	2	3	3	4	3	3	38
2	rindra	4	4	3	4	4	4	3	4	4	1	4	4	43
3	wandh	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	45
4	la	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	34
5	aini	4	4	2	4	4	2	3	3	2	4	3	3	38
6	arifin	3	2	2	3	3	3	3	4	3	1	1	2	30
7	dinda	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	37
8	Sultan	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	42
9	Davin	3	4	4	2	4	4	3	2	1	2	3	3	35
10	mas id	3	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	4	43
11	bita	3	3	4	3	4	4	2	2	2	2	3	3	35
12	mekar	3	3	4	4	4	2	4	4	3	2	4	3	40
13	iqbal d	4	4	3	4	4	4	3	4	1	3	3	4	41
14	bino di	4	4	3	3	4	4	2	3	3	4	4	3	41
15	koko	3	3	3	3	4	4	3	3	4	1	2	3	37
16	cesia	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	43
17	elsya	4	4	3	4	4	4	4	2	2	2	3	3	39
18	ria esti	4	4	3	4	4	4	3	3	3	1	3	3	39
19	cantik	1	1	3	2	1	1	2	4	1	4	3	1	24
20	fahmi	3	4	4	3	4	4	3	3	3	1	3	2	37
21	qurnia	4	3	4	3	2	2	4	1	3	2	3	3	34
22	lukas	3	3	4	4	4	4	2	3	4	3	4	3	41
23	k	2	1	1	1	1	1	2	1	3	3	1	3	20
24	renita	2	2	1	2	1	1	2	3	1	4	2	1	22
25	alam	3	4	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	31
26	disti	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	42
27	ulfi	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	45
28	vicky	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	38
29	mukso	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	45
30	arif bu	4	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	3	35
31	yoan	3	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	39
32	super	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	45
33	a	4	4	2	3	3	3	1	2	3	1	2	3	31
34	frendi	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	15
35	ulfa da	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	43
36	nindy	4	3	4	4	4	4	4	4	3	1	3	4	42
37	jo	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	44
38	uc	3	3	3	4	4	4	3	4	4	2	4	4	42
39	ED	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37
40	mitha	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	46
41	novita	3	4	4	3	4	4	3	2	4	2	3	3	39
42	NA	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	4	4	43
43	M	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	38
44	ZIVO	4	3	3	4	4	2	2	4	2	2	2	3	35
45	D	3	3	4	2	2	4	3	3	3	2	3	3	35
46	MAWL	3	4	4	4	4	4	4	4	1	2	4	4	42
47	Yusifa	4	4	2	3	4	3	2	3	4	2	2	3	36
48	baeme	2	3	2	4	4	3	3	3	3	1	2	4	34
49	msi	3	4	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	36
50	dj	4	4	4	4	4	3	4	4	2	1	4	4	42
51	abror	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	45
52	ludita	3	3	2	4	4	4	3	3	2	3	3	4	38
53	tongse	3	4	2	4	4	4	3	4	4	1	3	3	39
54	faris	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	45
55	dian	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	1	39
56	B	1	1	1	2	2	1	1	1	4	1	1	1	17

57	Fikri m	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	40
58	sub	4	3	3	3	3	2	3	3	2	1	3	3	33
59	nd	4	3	3	4	3	4	4	3	1	3	3	4	39
60	genjes	3	4	3	4	3	3	2	3	4	2	3	3	37
61	RI	3	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	43
62	BEJO	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	45
63	YUMA	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	4	33
64	ADITA	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
65	SAYAN	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	38
66	SEPTYA	3	4	3	4	4	3	3	2	1	1	3	3	34
67	VRAP	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	4	2	37
68	ARF	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	46
69	ULFI N	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	45
70	AGUNO	4	4	4	4	4	4	4	3	1	3	2	3	40
71	RIN	3	4	4	4	4	4	2	2	4	2	3	3	39
72	DHEW	4	4	4	3	4	4	3	3	4	2	3	3	41
73	TIKA K	3	4	2	1	3	4	2	3	1	4	3	4	34
74	ARI	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	30
75	BIMO	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	44
76	THYAS	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	2	1	32
77	HAMB	3	4	4	4	4	3	3	1	3	4	4	2	39
78	DEWA	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	45
79	M.S.	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	44
80	TRI MU	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	32
81	SAMIL	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	47
82	MAWA	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	35
83	OCHA	3	4	3	4	4	4	3	4	4	2	3	4	42
84	M.M.A	4	4	3	4	3	3	3	2	2	1	3	2	34
85	YUMA	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	4	33
86	SYAMS	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	27
87	ANJAR	3	4	4	4	4	4	3	4	4	1	3	4	42
88	CASPE	3	4	3	4	4	4	3	2	1	4	3	3	38
89	CNI	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	29
90	LAIL	2	2	2	3	2	2	3	4	1	4	4	4	33
91	DFS	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	44
92	MUSTO	4	4	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	32
93	LA	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	44
94	AP	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37
95	RIRIS	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	38
96	MPV	3	4	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	38
97	RAHIM	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35
98	ADI	3	3	4	4	3	3	2	2	2	2	3	2	33
99	CSS	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	43
100	Bodho	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	38

Lampiran 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil Analisis SPSS Validitas dan Reliabilitas Skala 1 : Kebahagiaan di tempat kerja (*Happiness at Work*)

Hasil Analisa Tahap Pertama

Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.832	.857	12

Berdasarkan table di atas diketahui nilai *Cronbach alpha* = 0,832, yang berarti skala kebahagiaan di tempat kerja (*Happiness at Work*) **RELIABEL** karena nilai *Cronbach alpha* > 0,6.

Validitas Item

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	34.33	32.365	.631	.561	.810
item2	34.17	31.698	.674	.627	.806
item3	34.51	31.545	.619	.576	.809
item4	34.26	31.346	.694	.596	.804
item5	34.21	31.258	.716	.709	.803
item6	34.33	30.446	.735	.687	.799
item7	34.76	31.376	.598	.503	.810
item8	34.72	32.971	.389	.383	.828
item9	34.83	35.759	.088	.111	.857
item10	35.34	38.307	-.107	.253	.874
item11	34.62	30.905	.709	.655	.802
item12	34.51	31.404	.635	.515	.808

Item dinyatakan valid jika $R_{hitung} > R_{table}$, dengan R_{table} pada penelitian ini adalah 0,1966 sehingga item9 dan item10 dinyatakan tidak valid dan harus dihilangkan

Hasil Analisa Tahap Pertama dengan Reduksi Item Nomer 9 dan 10

Pengujian tahap ke dua

Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.900	.904	10

Setelah dilakukan reduksi terhadap item nomer 9 dan 10, maka nilai *Cronbach alpha* = 0,900 yang berarti skala kebahagiaan di tempat kerja (*Happiness at Work*) dinyatakan **RELIABEL** karena skor *Cronbach alpha* > 0,6.

Validitas Item

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	29.12	29.783	.662	.560	.890
item2	28.96	29.231	.692	.627	.888
item3	29.30	28.939	.652	.553	.890
item4	29.05	28.755	.730	.591	.886
item5	29.00	28.667	.753	.705	.884
item6	29.12	28.026	.752	.684	.884
item7	29.55	29.058	.597	.502	.894
item8	29.51	30.414	.406	.352	.909
item11	29.41	28.871	.675	.597	.889
item12	29.30	28.859	.662	.508	.890

Ke 10 item dinyatakan **valid** karena R hitung > R tabel, dengan R tabel pada penelitian ini adalah 1,966. Angka validitas item pada skala kebahagiaan di tempat kerja (*Happiness at Work*) bergerak antara 0,408-752

Hasil Analisis SPSS Validitas dan Reliabilitas Skala 2 :*Job Embeddedness*

Hasil Analisa Tahap Pertama

Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.862	26

Berdasarkan table di atas diketahui nilai *Cronbach alpha* = 0,862, yang berarti skala *Job Embeddedness* **RELIABEL** karena nilai *Cronbach alpha* > 0,6.

Validitas Item

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	75.91	114.164	.635	.851
item2	76.97	124.595	-.009	.874
item3	76.25	111.179	.736	.847
item4	76.03	115.605	.538	.853
item5	76.10	117.242	.460	.856
item6	76.19	114.075	.632	.851
item7	76.51	114.778	.484	.854
item8	75.92	116.721	.542	.854
item9	76.17	113.981	.621	.851
item10	77.72	131.133	-.275	.878
item11	76.01	118.252	.346	.859
item12	76.06	113.411	.651	.850
item13	76.49	116.475	.393	.857
item14	76.00	116.404	.480	.855
item15	76.92	121.711	.130	.866
item16	75.98	114.747	.637	.851
item17	76.04	114.261	.664	.850
item18	76.43	114.167	.481	.854
item19	76.52	118.919	.275	.861
item20	76.45	117.361	.359	.858
item21	76.75	118.412	.270	.862
item22	76.27	117.310	.463	.856
item23	76.24	113.922	.549	.852
item24	76.31	118.297	.354	.858
item25	76.04	115.291	.610	.852
item26	76.72	118.810	.271	.861

Item dinyatakan valid jika $R_{hitung} > R_{table}$, dengan R_{table} pada penelitian ini adalah 0,1966 sehingga item2, item10 dan item15 dinyatakan tidak valid dan harus dihilangkan

Hasil Analisa Tahap Kedua dengan Reduksi Item Nomor 2,10 dan 15

Pengujian tahap ke dua

Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.895	23

Setelah dilakukan reduksi terhadap item nomer 2,10 dan 15, maka nilai *Cronbach alpha* = 0,895 yang berarti skala kebahagiaan di tempat kerja (*Happiness at Work*) dinyatakan **RELIABEL** karena skor *Cronbach alpha* > 0,6.

Validitas Item

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	69.32	113.331	.649	.887
item3	69.66	110.590	.736	.885
item4	69.44	115.279	.521	.890
item5	69.51	116.697	.456	.892
item6	69.60	113.172	.650	.887
item7	69.92	114.256	.480	.891
item8	69.33	115.759	.565	.890
item9	69.58	112.832	.653	.887
item11	69.42	117.539	.351	.894
item12	69.47	112.393	.675	.887
item13	69.90	115.990	.387	.894
item14	69.41	115.194	.514	.890
item16	69.39	113.654	.668	.887
item17	69.45	113.220	.692	.887
item18	69.84	113.833	.469	.892
item19	69.93	118.551	.263	.897
item20	69.86	116.748	.359	.895
item21	70.16	117.752	.272	.898
item22	69.68	116.523	.473	.891
item23	69.65	113.078	.562	.889
item24	69.72	117.739	.351	.894
item25	69.45	114.432	.627	.888
item26	70.13	118.336	.264	.897

Ke 23 item dinyatakan **valid** karena R hitung > R tabel, dengan R tabel pada penelitian ini adalah 1,966. Angka validitas item pada skala *Job Embeddedness* bergerak antara 0,263-736

Lampiran 4. Blue Print Skala Kebahagiaan di tempat kerja dan *job embeddedness*

Blue print skala *happiness at work* (kebahagiaan di tempat kerja)

NO	INDIKATOR	FAVORABLE	UNFAVORABLE
1	Menikmati pekerjaan mereka	3,9	18,23
2	Termotivasi oleh rasa ingin berkontribusi terhadap organisasi	14,22,25	11,24
3	Merekomendasikan pekerjaan mereka	6,16	4
4	Berfikir tentang pekerjaan bahkan saat bukan jam kerja	7,19,20	15,21
5	Melakukan pekerjaan karena mendapatkan reward dari dalam dirinya sendiri	5,12,8	10
6	Bekerja keras karena menemukan bahwa pekerjaan yang mereka lakukan memiliki reward	1,17	2,13,26
Total		15	11

Blueprint skala *job embeddedness*

NO	INDIKATOR	FAVORABLE	UNFAVORABLE
1	Links	3,7,11	9
2	Fit	1,2,4,12	-
3	Sacrifice	5,6,8,10	
Total		11	1

SETELAH TRYOUT

Blue print skala *happiness at work* (kebahagiaan di tempat kerja)

NO	INDIKATOR	FAVORABLE	UNFAVORABLE
1	Menikmati pekerjaan mereka	3,9	18,23
2	Termotivasi oleh rasa ingin berkontribusi terhadap organisasi	14,22,25	11,24

3	Merekomendasikan pekerjaan mereka	6,16	4
4	Berfikir tentang pekerjaan bahkan saat bukan jam kerja	7,19,20	21
5	Melakukan pekerjaan karena mendapatkan reward dari dalam dirinya sendiri	5,12,8	-
6	Bekerja keras karena menemukan bahwa pekerjaan yang mereka lakukan memiliki reward	1,17	13,26
Total		15	8

Blueprint skala *job embeddedness*

NO	INDIKATOR	FAVORABLE	UNFAVORABLE
1	Links	3,7,11	-
2	Fit	1,2,4,12	-
3	Sacrifice	5,6,8	-
Total		10	-

Lampiran 5. Skala Penelitian

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
MALANG

Malang, ... April 2018

Kepada :
Bapak/Ibu
Di tempat

Ditengah kesibukan bapak ibu pada saat ini, perkenankanlah saya mohon bantuan bapak ibu untuk meluangkan waktu sejenak mengisi kuesioner yang terlampir ini guna penelitian yang bertujuan untuk pembuatan tugas akhir sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar kesarjanaan dalam bidang ilmu psikologi.

Saya memohon kesediaan bapak ibu untuk membantu penelitian ini dengan memberikan jawaban pada pernyataan yang telah disediakan, dalam hal ini tidak ada jawaban yang salah sebab semua jawaban dianggap benar dan yang terpenting adalah jawaban sesuai dengan keadaan bapak ibu yang sesungguhnya tanpa ada pengaruh dari orang lain

Jawaban bapak ibu tidak ada hubungannya dengan kondisi dan kegiatan di perusahaan tempat bekerja bapak ibu. Identitas diri dan jawaban anda akan saya jamin kerahasiaannya.

Atas bantuan bapak ibu saya ucapkan terimakasih, apabila ada sikap saya yang kurang berkenan saya mohon maaf.

Peneliti

Vinia Nurul Azizah

PETUNJUK PENGISIAN

6. Isilah data pribadi Anda dengan baik dan benar
7. Berilah tanda silang (x) pada pernyataan yang sesuai dengan diri Anda pada pilihan yang tersedia
8. Apabila bapak ibu mengalami kesalahan dalam memberikan jawaban, maka beri tanda sama dengan (=) pada jawaban sebelumnya dan berilah tanda silang pada jawaban yang baru
9. Jawablah dengan teliti setiap pernyataan, jangan sampai ada yang kosong dan terlewatkan
10. Jika sudah selesai menjawab, jangan lupa untuk mengembalikan lembar ini

DATA PRIBADI

Nama :(boleh menggunakan inisial)
Usia :thn
Jenis kelamin : laki-laki/ perempuan
Masa kerja :thn
Pendidikan :
Status : menikah/ belum menikah
Jumlah anak :

SKALA I

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya kreatif dalam melaksanakan pekerjaan				
2	Saya merasa senang dengan kontribusi yang saya berikan pada organisasi				
3	Pendapat saya didengarkan oleh orang yang posisinya lebih tinggi dari saya di organisasi				
4	Saya menggunakan bakat dan kemampuan terbaik saya dalam bekerja				
5	Bertanggung jawab dalam mencapai tujuan kerja				
6	Organisasi ini memiliki banyak arti bagi saya				
7	Saya dihormati oleh orang yang posisinya lebih tinggi di organisasi				

8	Pekerjaan saya sangat penting bagi kesuksesan organisasi				
9	Merasa dihargai oleh supervisor atas kontribusi saya pada organisasi				
10	Saya bekerja pada tingkat produktifitas yang tinggi				

SKALA II

NO	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya bersungguh-sungguh dalam bekerja				
2	Merasa nyaman dengan pekerjaan saya				
3	Pekerjaan ini memberikan kerugian bagi saya				
4	Saya mampu menghargai dan memahami orang lain.				
5	Posisi dalam pekerjaan saya sangat menyenangkan				
6	Saya bersedia menyelesaikan pekerjaan diluar jam kerja				
7	Mendapat pengalaman pribadi setelah bekerja				
8	Saya merasa senang dengan pekerjaan yang saya tekuni saat ini				
9	Sangat sulit bagi saya untuk mencapai kepuasan kerja				
10	Saya menghargai atas hasil dari pekerjaan saya				
11	Pekerjaan yang saya kerjakan tidak sebanding dengan upah yang saya terima				
12	Saya mendengarkan kritik dan saran dari rekan kerja saya				
13	Pekerjaan saya saat ini memberikan banyak pengalaman				
14	Mendapatkan banyak manfaat dari pekerjaan saya				
15	Merasa bosan dengan pekerjaan saya				

16	Saya merasa gelisah terhadap pekerjaan ketika berada dirumah				
17	Pekerjaan menuntut waktu yang terlalu banyak namun saya masih memiliki waktu untuk melakukan hal lainnya.				
18	Saya merasa pekerjaan diluar jam kerja menyita waktu				
19	Saya ikut memberikan ide ketika rapat				
20	Saya merasa kurang cocok dengan pekerjaan saat ini				
21	Saya rasa ide dan saran dari saya tidak dibutuhkan				
22	Saya bersemangat dalam mengerjakan pekerjaan				
23	Saya merasa malas dalam mengerjakan pekerjaan				

Lampiran 6. Rekapitulasi data penelitian kebahagiaan di tempat kerja

NO	NAMA	ITEM																							TOTAL	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23		
1	YL	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	2	4	4	4	4	2	79	
2	SUHARTO	4	4	4	3	3	2	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	74	
3	SLAMET	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	1	2	3	1	4	1	1	67	
4	MUNJALIL	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	1	77	
5	MINAB	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	3	3	3	4	3	2	4	1	77
6	WA	4	4	4	4	4	2	4	4	1	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	83	
7	SUNARYO	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	2	4	4	3	4	1	79
8	JN	4	4	1	3	3	2	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	71	
9	DANI FEB	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	1	2	3	3	3	3	3	2	75	
10	PP	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	1	2	3	3	3	3	3	2	73	
11	DEDI R	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	2	4	4	4	4	1	78	
12	ANDI R	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	86	
13	SELAMET IB	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	2	4	4	4	4	1	78	
14	KARWADI	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	2	4	4	4	4	1	78	
15	ABDUL ROZAK	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	2	4	4	4	4	1	75	
16	NGATMAN	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	80	
17	JOKO SUSILO	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	4	4	2	3	3	3	2	4	1	70	
18	RIYANTO	4	3	3	3	3	1	3	4	4	4	1	3	3	3	4	4	3	4	3	2	3	4	1	70	
19	SUMARTO	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	2	4	4	4	4	1	78	
20	YEREMIA Y	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	66	
21	VIGO	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	1	2	3	3	3	3	3	2	73	
22	ICAL	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	1	4	4	4	3	1	2	3	3	3	3	3	2	70	
23	FZY	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	71	
24	ROBY F	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	2	4	4	4	4	1	78	
25	SF	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	68	
26	ACHMAD SYAHR	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	1	78	
27	A	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	71	
28	DIVAC N	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	66	
29	PE	3	3	4	4	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	75	
30	WULAN	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	77	
31	AGUS H	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	2	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	80	
32	RIO	4	3	2	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	3	72	
33	FR	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	66	
34	VRA	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	68	
35	RAMBO	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	62	
36	CPA	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	60	
37	FITRAH	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	72	
38	M	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	67	
39	ZAKY D	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	1	2	3	3	3	3	3	2	73	
40	YUDHA	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	4	2	3	4	4	4	3	73	
41	TRISMANTO	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	75	
42	BUDI	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	2	2	3	4	3	4	3	69	
43	AYUNINGTHYAS	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	74	
44	CI	4	4	4	3	3	2	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	2	3	4	4	4	3	79	
45	FERNANDO	3	3	4	4	3	1	2	3	3	3	3	4	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	64	
46	FERRY K	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	69	
47	SARI	4	3	3	3	3	1	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	78	
48	IGO R	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	72	

49	NFA	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	70		
50	M ZAINI	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	68		
51	KARNO	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	2	4	4	4	1	78	
52	TEGUH R	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	1	2	3	3	3	3	2	73	
53	M SADZALI	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	1	2	3	3	3	3	1	73	
54	JAKA AMP	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	1	2	3	3	3	3	1	73	
55	UBAY	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	1	2	3	3	3	4	1	74	
56	ZK	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	2	4	4	3	3	4	3	2	2	4	3	3	74	
57	IRVAN	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	70	
58	YAHYA PRA	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	1	2	3	3	3	3	2	73	
59	UNTUNG W	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	2	4	4	4	1	78	
60	BCR	4	3	4	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	69	
61	HENDRI	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	66	
62	SPR	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69	
63	PH	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	67	
64	AR	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	79	
65	AW	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	72	
66	MOCH CATUR	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	68	
67	FASR	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	82	
68	DI	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	67	
69	JOKO ARIFIN	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	2	4	4	4	1	78	
70	DITO M	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	2	4	4	4	2	79	
71	AGUS TRIYONO	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	1	80	
72	IR	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	70	
73	L	3	3	4	4	3	2	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	4	2	3	3	3	3	72	
74	RKN	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	64	
75	DWI RARAS	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	68	
76	YULI M	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	2	70	
77	SUWE	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92	
78	HARJOYO	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	71	
79	SETYO BROTO	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	70	
80	AK	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	71	
81	RR	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	0	3	3	2	3	3	3	2	64	
82	SANDRA	4	4	4	3	3	2	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	4	4	4	3	78	
83	MARIKUN	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	4	1	73	
84	MARDI S	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	2	4	4	4	1	77	
85	SBP	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	1	2	3	3	3	3	1	72	
86	SUWARTO	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	67	
87	SARUKAN	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	1	3	4	1	73
88	HARIS	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	72	
89	SISWAHYUDI	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	2	4	4	3	3	4	3	2	2	4	3	3	74	

Lampiran 7. Rekapitulasi Data Skala *Job Embeddedness*

49	NFA	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	33
50	M ZAINI	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	32
51	KARNO	3	3	3	4	3	3	2	4	3	4	32
52	TEGUH R	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	35
53	M SADZALI	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	34
54	JAKA AMP	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	36
55	UBAY	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	35
56	ZK	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
57	IRVAN	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	35
58	YAHYA PRA	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	35
59	UNTUNG V	3	3	3	4	3	3	2	4	2	3	30
60	BCR	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	37
61	HENDRI	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	25
62	SPR	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
63	PH	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
64	AR	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
65	AW	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	32
66	MOCH CAT	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
67	FASR	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	38
68	DI	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
69	JOKO ARIFI	3	3	3	4	4	3	2	4	3	4	33
70	DITO M	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	35
71	AGUS TRIY	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
72	IR	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
73	L	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31
74	RKN	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
75	DWI RARAS	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	29
76	YULI M	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	32
77	SUWE	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
78	HARJOYO	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	34
79	SETYO BRO	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	34
80	AK	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	33
81	RR	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31
82	SANDRA	3	4	2	4	4	4	3	3	3	3	33
83	MARIKUN	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	31
84	MARDI S	4	4	3	4	3	4	2	4	3	4	35
85	SBP	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	35
86	SUWARTO	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	28
87	SARUKAN	3	3	3	4	3	3	2	4	3	4	32
88	HARIS	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31
89	SISWAHYU	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	32

Lampiran 8. Rekapitulasi Data Skala *Job Embeddedness*

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		89
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.46076394
	Absolute	.074
Most Extreme Differences	Positive	.074
	Negative	-.050
Kolmogorov-Smirnov Z		.702
Asymp. Sig. (2-tailed)		.707

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Tabel diatas menjelaskan bahwa berdasarkan hasil uji normalitas didapatkan nilai signifikansi sebesar $0,707 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Uji Hipotesis

Variables Entered/Removed^a

Mode	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	HAPPINESS_AT_WORK _b	.	Enter

a. Dependent Variable:

JOB_EMBEDDEDNESS

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.570 ^a	.325	.317	4.486

a. Predictors: (Constant), HAPPINESS_AT_WORK

b. Dependent Variable: JOB_EMBEDDEDNESS

Tabel diatas menjelaskan besarnya nilai kolerasi/ hubungan (R) sebesar 0,570 dengan koefisian determinasi (R square) sebesar 0,325. Sehingga pengaruh variable bebas (kebahagiaan di tempat kerja/ *Happiness at Work*) terhadap variable terikat (*Job Embeddedness*) yaitu sebeasar 32,5%

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	843.659	1	843.659	41.916	.000 ^b
	Residual	1751.061	87	20.127		
	Total	2594.719	88			

a. Dependent Variable: JOB_EMBEDDEDNESS

b. Predictors: (Constant), HAPPINESS_AT_WORK

Tabel diatas menjelaskan bahwa nilai F Hitung sebesar 41,916 dengan tingkat signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, sehingga model regresi ini dapat digunakan untuk memprediksi variable *Job Embeddedness* atau dengan kata lain ada pengaruh variable kebahagiaan di tempat kerja/ *Happiness at Work* (X) terhadap variable *Job Embeddedness* (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38.370	5.361		7.157	.000
	HAPPINESS_AT_WORK	1.065	.164	.570	6.474	.000
	ORK					

a. Dependent Variable: JOB_EMBEDDEDNESS

Tabel diatas menjelaskan bahwa nilai constant (a) yaitu sebesar 38.370 dan nilai *Happiness at Work* (b/ Koefisien regresi) sebesar 1.065, sehingga didapatkan persamaan regresi ditulis ;

$$Y = a + bX$$

$$Y = 38.370 + 1.065X$$

Persamaan diatas dapat di artikan yaitu

- Konstanta sebesar 38,370 menjelaskan bahwa nilai konsistensi variable *Job Embeddedness* sebesar 38,370
- Koefisien regresi X yaitu sebesar 1,065 yang menyatakan bahwa di setiap perubahan 1% nilai *Happiness at Work*, maka nilai *Job Embeddedness* bertambah sebesar 1,065. Koefisien regresi tersebut bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variable X terhadap Y adalah positif.

Pengambilan Keputusan

- Berdasarkan nilai signifikansi dari tabel Coefficients di dapatkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variable *Happiness at Work* (X) berpengaruh terhadap variable *Job Embeddedness* (Y)

- Berdasarkan nilai t dapat diketahui nilai tHitung sebesar $6.474 > t_{Tabel}$ 1.991, sehingga dapat disimpulkan bahwa variable *Happiness at Work* (X) berpengaruh terhadap variable *Job Embeddedness* (Y)

Catatan : cara mencari tTabel

$$\begin{aligned}
 t_{Tabel} &= (\alpha/2 : n-k-1) \\
 &= (0,05/2) : 89-1-1) \\
 &= (0.025 : 87) \\
 &= 1,991
 \end{aligned}$$

Lampiran 9. Surat Ijin Penelitian



PT KEBON AGUNG
PABRIK GULA KEBON AGUNG
Kotak Pos 80 Telp. (0341) 801371 - 801064 Fax. (0341) 801143 - Malang 65102

No : AE/18.474

Kepada :
Yth. an. Dekan
Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Malang
Jl. Raya Tlogomas No.246 Malang
Malang

Perihal : Permohonan Ijin Penelitian
Surat Sdr. E.6.k/ /FPsi-UMM/V/2018

Dengan hormat,

Menjawab surat saudara tersebut diatas dengan ini diberitahukan bahwa pada prinsipnya kami dapat menyetujui Permohonan Ijin Penelitian yang akan dilaksanakan Mahasiswa/I saudara:

Nama : Vinia Nurul Azizah
NIM : 201410230311330
No.hp : 082141886821
Judul Skripsi : Pengaruh kebahagiaan di tempat kerja terhadap *job embeddedness*

Berkenaan dengan perihal tersebut kami memberikan ketentuan sebagai berikut :

1. Pelaksanaan Penelitian dapat dimulai pada **3 Juli s/d 31 Juli 2018** dengan membawa surat jawaban dari Perusahaan.
2. Berpakaian rapi dengan memakai atribut atau identitas Mahasiswa.
3. Mentaati Peraturan yang berlaku di Perusahaan dan dapat menjamin rahasia Perusahaan.
4. Perusahaan tidak memberikan fasilitas dalam bentuk apapun.
5. Segala resiko yang timbul akibat pelaksanaan Penelitian diluar tanggung jawab Perusahaan.
6. Setelah selesai diharap untuk menyerahkan laporan tertulis hasil Penelitian tersebut kepada Perusahaan.

Demikian agar dilaksanakan sebaik-baiknya.

Malang, 3 Juli 2018

PT KEBON AGUNG
PC KEBON AGUNG
Hendro Setiadi
Pemimpin